



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB

Faculdade de Ciências da Educação e Saúde - FACES

Curso de Psicologia

**O PROCESSO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA: ASPECTOS
PSICOLÓGICOS – ESTUDO DE CASO.**

SUELI BRAZ DE BARROS

BRASÍLIA-DF

JULHO/ 2010



**O PROCESSO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA: ASPECTOS
PSICOLÓGICOS – ESTUDO DE CASO.**

Monografia apresentada como pré-requisito
para conclusão do curso de Psicologia, no
Centro Universitário de Brasília – UNICEUB,
sob a orientação da Professora Maria do
Carmo de Lima Meira.

JULHO/2010



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade de Ciências da Educação e Saúde - FACES
Curso de Psicologia

Esta monografia foi aprovada pela comissão examinadora composta por:

Professora Maria do Carmo de Lima Meira
CRP 01/160

Professora Cynthia Rejanne Corrêa Araújo Ciaralho
CRP 01/6879

Professora Maria Cristina Loyola dos Santos
CRP 01/1776

A menção final obtida foi:

Brasília, julho de 2010

“Quem teve a idéia de cortar o tempo em fatias, a que se deu o nome de ano, foi um indivíduo genial. Industrializou a esperança, fazendo-a funcionar no limite da exaustão. Doze meses dão para qualquer ser humano se cansar e entregar os pontos. Entra o milagre da renovação e tudo começa outra vez, com outro número e outra vontade de acreditar que daqui pra diante vai ser diferente.

Carlos Drummond de Andrade

Tal como a fênix que ressurgiu das cinzas renasci profissionalmente ao abraçar o curso de Psicologia que ora concluo. Portanto, o agradecimento à Energia que me impulsionou e me levou alçar vôo rumo a esta vitória.

AGRADECIMENTOS

Sei que toda caminhada começa com o primeiro passo, mas sei também que pouco adianta dar passos sem rumo definido. É preciso fixar objetivo e munir-se de uma boa dose de determinação e perseverança para vencer.

Certos objetivos, como o de concluir um segundo curso universitário, aos 50 anos de idade, além de muita determinação, perseverança e resistência, depende muito do apoio de pessoas que, direta ou indiretamente, torcem pelo meu sucesso, sem qualquer outro interesse.

Receosa de que a alegria pela vitória me contagie e não me deixe ver que para alcançá-la foi fundamental o apoio recebido. Deixo, portanto, registrado nesta monografia, os meus AGRADECIMENTOS.

Aos professores, que, *pacientemente, com competência e didática refinada passo a passo, transmitiram* seus conhecimentos, me enriquecendo como estudante e pessoa, além de, profissionalmente, como futura Psicóloga.

De modo especial, minha gratidão à professora orientadora desta monografia Mestra Maria do Carmo de Lima Meira, que soube compreender os meus propósitos e me apoiou com sua presença orientadora fortalecendo as minhas convicções.

Dentre as pessoas que me ajudaram destaco a atenção que recebi do amigo professor Doutor Eleuni Antonio de Andrade Melo, cujo apoio na formulação do projeto de pesquisa e na elaboração do roteiro desta monografia foi fundamental e do estimado amigo Ricardo Ken que, com proficiência mostrou-me importantes caminhos.

Fora do ambiente acadêmico, agradeço à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, representada pela Diretoria de Gestão de Pessoas, cujos profissionais da Gerência Corporativa de Qualidade do Ambiente de Trabalho – GQAT, sob a liderança da Psicóloga Leila Cristian dos Santos Lopes Ângelo, me proporcionaram a tranquilidade necessária para a realização desse trabalho.

Muito especialmente, agradeço às minhas filhas pelo incentivo à realização deste curso e compreensão pelas inúmeras ausências.

Ao meu marido e alma gêmea, Mozart, meu maior incentivador, responsável único por não me deixar desistir e que com sua luminosidade mostrou-me os melhores caminhos me afastando das crises. Sou grata. Sua energia e presença nos momentos mais difíceis foram fundamentais à minha caminhada.

Finalmente, e acima de tudo, a DEUS e a todas as energias do UNIVERSO, porque sem DEUS, nada sou nada somos.

RESUMO

A presente monografia tem o objetivo de identificar os aspectos psicológicos dos profissionais que estão em um processo de decisão para o desligamento de uma Empresa Pública, por meio da aposentadoria, na condição de participante do Plano de Previdência Complementar oferecida por essa mesma Empresa. E ainda, o propósito de despertar a atenção dos profissionais do setor de saúde, em particular, dos psicólogos clínicos ou organizacionais para um conjunto de fatores vivenciados pelas pessoas quando se encontram na eminência da aposentadoria e da tomada de decisões que impactam profundamente seus projetos de vida. Serão abordados três fatores decorrentes da literatura. O primeiro relaciona-se à trajetória das pessoas no mundo do trabalho rumo à aposentadoria; o segundo fator está relacionado ao envelhecimento; e o terceiro fator está ligado ao aumento da expectativa de vida e ao despreparo do Estado e da sociedade para lidar com esta nova conquista do ser humano. A questão central que persiste é a da identidade que a relação com o trabalho assegura; a questão do status tanto no ambiente do trabalho quanto na sociedade e, com igual relevo, a estabilidade econômico-financeira que o trabalho propicia e que funciona como o eixo principal na vida das pessoas, da família e, no plano maior, da sociedade. Um olhar mais atento vai identificar o surgimento de iniciativas bem sucedidas no enfrentamento pelas pessoas na fase de pré-aposentadoria, como é o caso dos Programas de Preparação para a Aposentadoria- Faz que tenha como eixo, estimular os sujeitos a pensarem na aposentadoria como uma oportunidade de vivenciar um novo ciclo de vida. Outra iniciativa de grande importância são os Planos de Previdência Complementar nas suas múltiplas versões, que surgiu como atenuante dos problemas de natureza econômica enfrentados pelos pré-aposentáveis, sinalizando que, no futuro, os problemas hoje existentes serão minimizados. O certo é que existe um campo vasto a ser trabalhado, principalmente no que se referem à orientação psicológica, para mudar a cultura e construir um novo comportamento onde as pessoas vejam na aposentadoria as mesmas oportunidades vivenciadas quando da entrada no mercado de trabalho, e o momento da pré-aposentadoria seja de expectativa positiva.

Palavras-Chave: trabalho, velhice, aposentadoria e expectativa de vida.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1. O PROCESSO DE ENVELHECIMENTO.....	17
1.1. A idade e a aposentadoria.....	17
2. A RELAÇÃO HOMEM X TRABALHO.....	21
2.1. O trabalho como afirmação de auto-estima.....	23
2.2. A relação trabalho x poder.....	25
2.3. A Identidade Funcional no Contexto Social Atual.....	26
3. A APOSENTADORIA.....	28
3.1. A aposentadoria como fronteira de uma nova fase de vida.....	32
3.2. O direito à aposentadoria e os conflitos existenciais de tempo, utilidade e lugar	33
3.3. A aposentadoria e os planos de Previdência Complementar.....	35
4. METODOLOGIA.....	38
4.1. Tipo de pesquisa.....	38
4.2. Delimitação do universo.....	39
4.3. Elaboração do Roteiro da Entrevista.....	39
4.4. Coleta de dados.....	39
4.5. Tratamento dos dados.....	40
5. RESULTADOS.....	42
5.1. Análise comparativa entre homens e mulheres.....	42
5.2. Análise sem distinção de gêneros.....	44
6. DISCUSSÃO.....	47
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	59
8. CONCLUSÃO.....	64
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....	69
Tabela 1 <i>Categorização das Verbalizações</i>	70
Tabela 2 <i>Quadro de Verbalizações</i>	71
Gráfico 1 <i>Percentual de citações por categorias</i>	73
Autorização do Comitê de Ética e Pesquisa.....	74
Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Modelo)	75
Roteiro de Entrevista.....	77

INTRODUÇÃO

No núcleo das relações entre o Estado, os empregados e os empregadores, as regras que fixam os direitos dos trabalhadores à aposentadoria vêm passando por significativas alterações e merecendo permanente atenção, na medida em que um silencioso processo de melhorias da qualidade de vida vem refletindo na ampliação da expectativa de vida, que, no Brasil, já alcança, em média, o patamar dos 72 anos para os homens e 78 para as mulheres.

O aumento da expectativa de vida, por outro lado, tem afetado o sistema previdenciário e também as pessoas em vias de se aposentarem já que, em termos práticos, significa deixar de freqüentar o ambiente do trabalho, de cumprir determinadas rotinas (horários, agendas, liderança de equipes), de se relacionar com outros grupos e, principalmente, de manter seu padrão social do ponto de vista da renda familiar, produzindo grande impacto nos aspectos psicológico dos pré-aposentáveis.

Ao se aproximar o momento de se aposentar, ainda com boa vitalidade e capacidade produtiva, as pessoas experimentam diversas sensações que vão desde o desprestígio (perda de status), até o sentimento de inutilidade por não se vê mais dentro do sistema produtivo, ambiente que estava acostumado a viver e se relacionar social e profissionalmente. É o que Ashforth (2001 *como citado em* França e Soares, 2009, p. 740), chamou de Teoria dos papéis, ou seja, “ao longo da vida, as pessoas podem assumir papéis diversificados (filho, marido, pai, trabalhador, aposentado)...”. Esse mesmo autor salienta ainda que, “a decisão de se aposentar pode ser vista como uma transição de papel, na qual o trabalhador se retira de um papel para entrar em outro.”

A aposentadoria busca amenizar a fase de transição ou de mudança de papéis, proporcionando mais naturalidade e menos sofrimento para as pessoas no momento de desligamento do mundo do trabalho rumo à aposentadoria. Tradicionalmente, no período de

aposentadoria, o trabalhador passa a usufruir de uma remuneração conhecida no Brasil como proventos. Este benefício, que é o resgate de anos de contribuição para o sistema previdenciário oficial, normalmente é de valor muito inferior aos salários recebidos enquanto na ativa – variando de pessoa para pessoa e tal redução, dentre outros fatores, acaba por impactar fortemente na decisão de se aposentar e/ou permanecer trabalhando, afetando negativamente o seu equilíbrio psicológico com reflexo em geral, na saúde física e mental. Tal realidade tem levado algumas pessoas a se aposentarem pelo sistema previdenciário oficial e, para não perderem o status financeiro, a continuarem trabalhando.

Um dos mecanismos que tem minimizado o problema da redução dos ganhos do trabalhador quando este passa à condição de aposentado é a chamada Aposentadoria de Previdência Privada Complementar, que hoje é oferecida aos trabalhadores pelo sistema bancário e, em muitos casos, pela instituição de Fundo de Pensão. Estes organismos são mantidos por Empresas, individualmente ou em grupo, voltados para a formação de uma poupança capaz de, na aposentadoria do trabalhador, propiciar o complemento dos rendimentos da aposentadoria oficial, reduzindo o impacto entre rendimentos de salários e proventos e, conseqüentemente, os reflexos decorrentes da mudança no status de trabalhador que se aposentou.

A aposentadoria está diretamente relacionada com a idade das pessoas. De acordo com Duarte e Melo-Silva (2009, p.46), o crescente índice de envelhecimento da população, que segundo dados do IBGE (2000) passaram da marca de 2,5% para 5,9% da população brasileira com ou acima de 65 anos, sinalizou a necessidade de se examinar com profundidade o tema. A pesquisa do IBGE leva a conclusão de que a mudança no perfil etário afetou profundamente várias facetas da vida dos indivíduos e esta constatação revela uma movimentação silenciosa no perfil da sociedade,

Situação que leva indubitavelmente, a questionamentos sobre a possibilidade de sobrevivência digna de pessoas em idade mais avançada, em um país que não resolveu sequer os problemas de educação, trabalho e emprego para a população jovem e adulta. (Duarte & Melo-Silva 2009, p.46).

Tais fatores interferem diretamente na forma de encarar a vida, na medida em que, segundo os autores acima citados “o trabalho na perspectiva psicológica é uma afirmação da auto-estima e função perante a sociedade” se revelando nos aspectos fisiológicos, morais, sociais e econômicos. É, portanto, fator de equilíbrio da própria vida. Em outro extremo, ao se aposentar sem a exata dimensão desta nova realidade, grande número de indivíduos perde seu ponto de referência, sofrendo impactos que vão desde o sentimento de exclusão até reflexos na saúde como a depressão, doenças físicas e emocionais e, não raro, levando a pessoa a óbito (Romanini, Xavier & Kovalescki, 2004, p.2469).

As transições de etapas na vida podem ocasionar grandes crises. Vries (2003, *como citado em* Romanini, Xavier & Kovalescki, 2004, 2469) chama este período de “*síndrome da aposentadoria*”, como sinônimo de inatividade e de ócio, quadro que leva muitas empresas, preocupadas com a qualidade de vida de seus funcionários, a criarem o chamado PPA – Programa de Preparação para a Aposentadoria. Segundo Silva, Almeida e Moraes (2008), esse programa visa ajudar as pessoas enfrentarem as frustrações da chegada da aposentadoria.

Além do PPA, outras iniciativas, como a disponibilização de planos de complementação de aposentadoria por meio da criação de Fundos de Pensão, têm-se revelado eficientes, diminuindo os efeitos psicológicos negativos, em particular, àqueles relacionados com a variável econômica, que tanto afeta o relacionamento das pessoas em geral.

Silva, Almeida e Moraes (2008) identificam em seus estudos os “planos e benefícios organizacionais como facilidades, serviços e vantagens oferecidas pela organização aos seus funcionários” com o objetivo de atender as necessidades dos mesmos. Segundo Chiavenatto (1995, *como citado em* Silva, Almeida & Moraes, 2008, p.3), “os benefícios constituem meios de que a organização dispõe para satisfazer as necessidades humanas”.

De acordo com Duarte e Melo-Silva (2009) os estudos relacionados ao envelhecimento, à trajetória do indivíduo no ambiente de trabalho e à aposentadoria, buscam diagnosticar e entender as várias influências que estas variáveis têm no comportamento das pessoas. Os autores consideram que as expectativas das pessoas em um momento de transição repleto de mudanças e conhecido por trazer instabilidades de papéis identitários, revelam a força da visão estigmatizada associada à aposentadoria, e que a experiência real como aposentado pode lhes resguardar novas aquisições de papéis que muitas vezes se tornam surpreendentes (Duarte & Melo-Silva, 2009, p. 52). Além disso, “as experiências de ganhos e perdas permeiam a vida do trabalhador, do indivíduo preste a se aposentar e do sujeito aposentado”. Na mesma publicação, os autores citam a afirmação de Redondo (1992, p.1 *como em* Duarte & Melo-Silva, 2009, p.46), de que:

Em uma cultura estruturada a partir do trabalho produtivo fora da unidade doméstica, a entrada e a saída do mundo do trabalho determinam mudanças importantes no ciclo vital, contribuindo para estabelecer as grandes transições na biografia pessoal.

A relevância dos Programas de Pré-Aposentadoria (PPA), também foi abordada no estudo apresentado, sob o título *PPA- Programa de Preparação para aposentadoria-Simpósio de Excelência em gestão e Tecnologia* (Silva, Almeida & Moraes, 2008, p. 1). De

acordo com esses autores, o PPA “consiste em apresentar para o funcionário condições e meios para ter uma boa aposentadoria e saber desfrutá-la, ocupando seu tempo com atividades prazerosas e salutareas”. Tal entendimento resulta da constatação de que o “ser humano passa por ciclos naturais em sua vida, dentre os quais o produtivo, e após esse período a pessoa entra em decadência por estar acostumado a trabalhar e, de repente, torna-se um aposentado”. Registra os autores que tal mudança leva a pessoa a “sentir-se velha e inútil e tal condição gera uma situação propícia a um quadro de depressão e, conseqüentemente, o surgimento de doenças que podem levar até mesmo morte”.

Os estudos utilizados na presente monografia são insumos para o enfrentamento do problema da pesquisa que, em síntese, consiste em melhor entender as sensações vividas por profissionais seniores no momento da aposentadoria, considerando a “sua real motivação profissional conhecida como âncora de carreira” (Mutchnik & Trevisan, 2009, p.92). E, de outro lado, a crescente longevidade produtiva, o afastamento das relações profissionais e pessoais que o ambiente de trabalho propicia e, em outro extremo as incertezas de uma nova fase ou ciclo de vida. O cerne do problema leva à reflexão de que o aumento significativo do número de pessoas pré-aposentáveis e as expectativas das pessoas nesses momentos são realidades cada vez mais presentes justificando a necessidade de se reexaminar todo o sistema que envolve a aposentadoria, seja em relação ao papel do Estado, seja em relação ao papel das organizações ou mesmo das famílias e da sociedade.

O objetivo geral da presente monografia foi identificar os aspectos psicológicos dos profissionais que, atuando em uma empresa Pública, patrocinadora de um Plano de Benefício Complementar de Aposentadoria, estão na expectativa de, em torno de um ano, adquirir o direito de receber a complementação dos proventos de aposentadoria, vivendo, portanto, as dúvidas em relação à decisão que terá que tomar, frente a valores como: perda de contatos

com os colegas de trabalho receia de uma realidade nova e pouco conhecida, bem como da eventual inércia e o de “ser ou não ser” útil, ou ainda perda da identidade profissional.

O interesse pela pesquisa surgiu durante estágio semi-externo, em uma vivência organizacional realizada nos Correios, quando a pesquisadora conviveu com pessoas que aguardavam o momento de se aposentarem, identificando-se com a perspectiva de entender os aspectos psicológicos vivenciados por essas pessoas, para melhor trabalhar os conflitos nos momentos considerados pelos doutrinadores como pré-aposentadoria e que parece mais apropriado classificar, apenas, como mais um ciclo de vida.

O objetivo específico da pesquisa é identificar por meio de entrevistas semi-estruturada as principais características psicológicas das pessoas no período de pré-aposentadoria; analisar os aspectos psicológicos dos sujeitos que estão em tal período vivendo momentos de expectativas para se desligarem ou não da empresa; analisar a preparação individual durante o ano de preparação que antecede a aposentadoria; e, destacar as influências sócio-econômicas mais relevantes para o sujeito pré-aposentáveis, considerando que os mesmos estão prestes a adquirir o direito de receberem a complementação de seus proventos pelo plano de Previdência Complementar oferecido pela empresa.

A coleta de informações se deu por meio de entrevistas semi-estruturadas e a análise foi feita utilizando-se a técnica de análise de conteúdo de Bardin (2007), visando obter procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das verbalizações. De acordo com o modelo, quanto mais elevado for o grau de importância atribuída à verbalização, maior é sua importância no estudo das reações psicológicas da pessoa. Os fundamentos e análise dos resultados da pesquisa serão objeto de abordagem própria.

Por se tratar de pesquisa com indivíduos, o projeto se insere na área temática da Gerontologia foi, inicialmente, submetido ao Comitê de Ética do UniCEUB e, uma vez

aprovado, possibilitou a investigação empírica, dos aspectos psicológicos relacionados à: inquietude, dúvidas, anseios, preocupações e expectativas das pessoas prestes a se aposentarem.

O critério para a escolha dos sujeitos da pesquisa foi: três homens e três mulheres, conseqüentemente entre as idades de 55 a 65 anos, ocupantes na empresa de cargo de nível superior, que no momento da pesquisa se encontravam acerca de um ano de adquirirem o direito de se aposentarem com a cobertura do plano de previdência complementar da empresa.

A pesquisa foi realizada sem a necessidade de patrocínio, até porque não houve custos merecedores de registros. As pequenas despesas foram custeadas pela pesquisadora e toda a infra-estrutura foi oferecida pela ECT- Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos.

As pessoas entrevistadas foram definidas a partir do cadastro de pessoal da empresa, sem qualquer interferência da pesquisadora, e cada participante, voluntariamente, assinou Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, onde ficou assegurado, inclusive, o direito de desistência de participação em qualquer fase da entrevista. Por parte da pesquisadora, de forma documentada, foi assegurado aos participantes o total e absoluto sigilo do conteúdo das entrevistas, de acordo com as recomendações do Comitê de Ética do UniCEUB.

No capítulo 1 será apresentada a fundamentação teórica relacionada ao processo de envelhecimento. No capítulo 2 será tratada a relação do homem e o trabalho, ou seja, a trajetória das pessoas no ambiente de trabalho, passando pelas conquistas enquanto trabalhador, destacadamente a questão da auto-estima e a relação de poder no ambiente de trabalho, até os momentos que antecedem a aquisição do direito de se desligar da empresa. O capítulo 3 tratará da temática da aposentadoria, relacionando-a aos temas anteriormente abordados. O capítulo 4 trará a metodologia, seguindo-se do capítulo 5 que trará os resultados das entrevistas realizadas pela autora. No capítulo 6 a discussão do trabalho apontará, a partir

da temática tratada nos capítulos iniciais, as principais questões presentes nas entrevistas e, por fim, o capítulo 7 trará as considerações finais da autora e suas sugestões para trabalhos futuros.

I

1. O PROCESSO DE ENVELHECIMENTO

1.1. *A idade e a aposentadoria.*

Não existe dúvida de que todos nós envelhecemos. Entretanto, a marcha do envelhecimento de cada um não segue a mesma cronologia. Existem pessoas que envelhecem mais precocemente do que outras. Não obstante, o fato inexorável é que todos nós envelhecemos. Também não mais se discute que a vida se desenvolve em ciclos ou fases que sucessivamente iniciam e encerram naturalmente.

Nos primeiros anos da vida, à medida que o tempo passa, o indivíduo vai se desenvolvendo, ganhando, vigor e adquirindo capacidade produtiva. Depois de certo tempo, o pólo se inverte e à medida que o tempo vai passando o indivíduo vai perdendo o vigor e a sua capacidade produtiva, principalmente no plano físico. Independente de qual seja a atividade do indivíduo, o certo é que o declínio é real. Seja realizando tarefas nos meios de produção, seja no caso dos atletas que competem por melhores resultados, seja em relação à produção intelectual ou mesmo na prática do lazer e do ócio, à medida que fases ou ciclos vão sendo superados o indivíduo perde a capacidade produtiva em face do declínio natural de sua capacidade física. Chegará inevitavelmente o momento em que o envelhecimento bate a porta da transição para outra estação da vida chamada aposentadoria.

Embora muito falte por avançar, pesquisas têm revelado que a pré-aposentadoria não é mais o fantasma de antes. Não tira mais a tranquilidade de grande parte das pessoas, muito embora ainda haja desinformação e despreparo de muitos que vêm na aposentadoria ameaças

a sua estabilidade, gerando momentos de inquietação e crise. Vries (2003, *como citado em* Romanini, Xavier & Kovalesski, 2004), chama este período de síndrome da aposentadoria.

Pela tendência prevalente, muito logo a chegada da aposentadoria ocorrerá com naturalidade, já que se trata apenas do fim de um ciclo e o início de outro. Os estudos nessa área mostram que vem ocorrendo uma importante evolução na compreensão e na vivência das fases da vida, permitindo considerar que o aposentado de ontem nem de longe se parece com o aposentado de hoje, já que o aumento da expectativa de vida possibilitou o surgimento de um novo perfil etário onde o indivíduo alcança o ciclo de aposentado ainda com muito vigor e elevada capacidade produtiva, situação que vem mudando o mapa social e demandado profundas reformas no plano das políticas públicas e do convívio social moderno.

O fenômeno natural do envelhecimento tem sido estudado sob vários ângulos. Papalia e Olds (1998, p.629) apresentam dois conceitos:

“o envelhecimento primário como processo gradual e inevitável de deterioração física que começa cedo na vida e continua ao longo dos anos, não importa o que as pessoas façam para evitá-lo, e o conceito de envelhecimento secundário, que resulta de doenças, abusos e maus hábitos de uma pessoa, fatores que, em geral, podem ser controlados”.

Os autores apontam ainda que

“hoje em dia, os cientistas sociais especialistas em envelhecimento se referem a três grupos de adultos mais velhos: o “idoso jovem”, o “idoso idoso”, e o “idoso mais velho”. Cronologicamente o idoso jovem são as pessoas entre 65 e 74 anos, que, em geral estão ativas e vigorosas. O idoso idoso,

pessoa entre 75 e 84 anos, e o idoso mais velho, pessoa de 85 anos em diante, que tem mais probabilidade de estarem frágeis e enfermas e apresentarem dificuldades em administrar as atividades diárias da vida (p.629).

Fazendo um contraponto entre a idade das pessoas, à hora da aposentadoria no contexto dos ciclos da vida, como consequência do envelhecimento, Costa e McCrae (1989, *como citado em* Hockenbury & Hockenbury, 2003, p.358) destacam que:

“assim como os jovens, os idosos diferem quanto aos níveis de atividade que consideram pessoalmente ideais. Alguns idosos adotam um estilo de vida bastante agitado, com atividades sociais, viagens, faculdade de terceira idade e trabalho voluntário. Outros se satisfazem com um estilo de vida mais pacato, adotando hobbies, leitura ou simplesmente fazendo coisas na casa. Essas diferenças individuais refletem as qualidades de temperamento e personalidade características da pessoa, que continua em evidencia à medida que ela envelhece.”

Portanto, já “houve um tempo em que se acreditava que os idosos se desligavam ou desistiam das funções profissionais, sociais e de relacionamentos à medida que encaravam o fato de que suas vidas estavam acabando” Cumming e Henry (1961, *como citado em* Hockenbury & Hockenbury, 2003, p.358), tudo parece indicar que este tempo já passou e hoje a realidade é diferente, onde a aposentadoria não é vista como o princípio do fim e sim, o fim de um ciclo e o princípio de um novo. Um recomeço.

Não é fácil imaginar o homem sem a associá-lo a uma ação sem consequência. No dizer de Lobato (2004, p.45) “como o homem é aquilo que faz, devemos falar de homens concretos, que se realizam enquanto participantes na medida em que são capazes de construir e realizar projetos (...) mediada pelas relações de trabalho”.

II

2. A RELAÇÃO HOMEM X TRABALHO.

De forma simplificada, é popularmente entendido que a fase da vida, sem contar o tempo de formação uterina, começa com o nascimento, passa pela infância, em seguida para a adolescência até que se entre na fase adulta onde se concentram grande parte das realizações e se vive a trajetória mais produtiva. Essas fases ou ciclos culminam com o alcance da maturidade no trabalho.

O trabalho pode ser definido como uma ação dirigida por finalidades conscientes, buscando modificações no ambiente em que se vive. De acordo com Aranha e Martins (1993, p.5) “o trabalho, ao mesmo tempo em que transforma a natureza, adaptando-a as necessidades humanas, altera o próprio homem, desenvolvendo suas faculdades. Isto significa que, pelo trabalho, o homem se auto-produz”.

A definição acima citada revela a importância do trabalho para o homem, pois este define as fases de sua vida em relação à sua atividade produtiva. Além disso, configura o ambiente onde ocorre grande parte do compartilhamento humano, comportando fontes importantes de tensões, trocam de experiências e de relacionamentos, experiências carregadas de significados psicossociais.

É comum ouvir que é no trabalho que se vive grande parte da vida e, de fato, não há forma de pensar ao contrário. Sendo o ambiente de trabalho um dos principais vetores do compartilhamento humano, inclusive fonte de elevadas tensões, naturalmente é ali que acontecem muitos relacionamentos humanos e as mais significativas trocas de experiências, ou seja, o trabalho, independente do tipo, é um vasto campo de vivências. Para Aranha e Martins (1993, p.5) “ao reproduzir técnicas que outros homens já usaram e ao inventar outras

novas, procuram demonstrar que a ação humana é uma fonte de idéias e ao mesmo tempo, uma experiência propriamente dita.” Comungando com o mesmo entendimento, pode-se dizer que o trabalho propicia um conjunto de oportunidades de relacionamentos, tanto no plano pessoal quanto coletivo. A partir do relacionamento com “colegas”, abrem-se janelas para outros relacionamentos e trocas de experiências de vida, até mesmo com possibilidade de formação de uma grande rede de relacionamentos extra-trabalho e é deste universo que a pessoa, em situação de pré-aposentadoria, teme se desconectar e se perder.

Os articulistas Cohen & Cid (2009, p. 65) redefinem a importância da atividade profissional para nossa formação como seres humanos. O destaque fica por conta da indagação “dá para ser feliz no trabalho?”. Esse artigo faz referência ao livro “The pleasures and sorrows of work (Os prazeres e tristezas do trabalho), no qual o filósofo suíço-britânico Alain de Botton afirma:

“A mais notável característica do trabalho moderno talvez esteja em nossa mente, na amplamente difundida crença de que o trabalho deve nos tornar felizes. Todas as sociedades tiveram o trabalho em seu centro. A nossa é a primeira a sugerir que ele possa ser muito mais que uma punição ou mesmo pena. A nossa é a primeira a sugerir que deveríamos trabalhar mesmo na ausência de um imperativo financeiro” (p.65).

Estudos dão conta de que a profissão e o local de trabalho identificam muito mais as pessoas na sociedade do que o seu nome ou o nome de sua família. Pensa-se na possibilidade de essa realidade ser alterada na medida do surgimento das chamadas empresas virtuais, onde o trabalhador não precisará se deslocar para a empresa, sendo

válido inferir que, no futuro, esses ambientes virtuais passem a influenciar o relacionamento das pessoas, tanto nas empresas quanto na sociedade.

2.1. O trabalho como afirmação de auto-estima.

O comportamento da sociedade atual, em relação ao trabalho, é destacado como nossa identidade mais requerida. Não é o nome ou a que família pertenceu, e sim, o que se faz ou onde se trabalha ou que profissão exerce que conta. Segundo a matéria de Cohen & Cid (2009, p.65) "hoje nos preocupamos também com o que o trabalho faz de nós, como ele nos transforma".

Para os autores Romanini; Xavier, e Kovalski (2004, p.2469),

“O trabalho na perspectiva psicológica é uma afirmação da auto-estima e função perante a sociedade. O processo produtivo é assimilado em aspectos fisiológicos, morais sociais e econômicos. O trabalho ocupa um importante espaço na vida humana. Constitui o significado na vida de todos. As pessoas vivem ao redor de sua atividade profissional.”

Ao se aposentar grande número de pessoas perdem seu ponto de referencia.

Se o ambiente do trabalho não é suficiente para dar felicidade ou mesmo satisfação, acaba sendo um caminho “obrigatório” de acordo com os valores da nossa sociedade e só o tempo poderá responder se, no futuro, a sociedade construirá novos valores relacionando o trabalho e as pessoas.

Cid e Cohen (2009, p.64) sustentam que

”os estudiosos do futuro descrevam os escritórios do início do século XXI como locais de encontro e de aprendizado, de uma vida social relativamente rica, em que as pessoas eram

instigadas a resolver problemas, fazer amigos, às vezes viver romances, exercitar um pouco de política, gastar algumas horas em conversas fiadas perto da máquina de café, navegar pela internet e - por que não? - até realizar algum serviço útil de quando em quando.”

Hoje a realidade é outra. Se o ambiente de trabalho em si não faz as pessoas felizes mesmo assim ele é fundamental na medida em que, certamente, o fruto desse trabalho tem importância capital na vida das pessoas, inclusive no plano psicológico. “No mundo atual, o trabalho ocupou um papel de status na sociedade” afirmam Romanini, Xavier e Kovaleski (2004, p. 2469).

A vida é uma sucessão de ciclos, estágios ou mesmo etapas e o homem segue sua trajetória de indutor e condutor das transformações, de si, dos seus semelhantes, dos ambientes e das sociedades. Registra Aranha e Martins (1993, p.9), que “na antiguidade grega, todo trabalho manual é desvalorizado por ser feito por escravos, enquanto a atividade teórica, considerada a mais digna do homem, representa a essência fundamental de todo ser racional”. De lá para os dias de hoje, muito se avançou e se modificou em termos de trabalho. O ciclo de progresso da idade moderna e em especial o nascimento das fábricas e urbanização, segundo observação desses autores (Aranha & Martins, 1993, p.10), “na vida social e econômica ocorrem, paralelamente ao desenvolvimento (...), sérias transformações que determinam a passagem do feudalismo ao capitalismo. E daí em diante, “o nascimento de uma nova classe: o proletariado” que vem a ser o trabalhador.

Esta panorâmica é apenas para mostrar a metamorfose vivenciada no mundo laboral, desde o período grego, em que o trabalho manual era considerado atividade sem valor, até os

dias atuais, em que o trabalho é sinônimo de estabilidade e vida digna, de acordo com os conceitos da sociedade em que se vive.

Segundo Aranha e Martins (1993, p15),

“quando se submete passivamente aos critérios de produtividade e de desempenho, no mundo competitivo do mercado, o homem permite que lhe seja retirado todo prazer em sua atividade produtora, passando a ser regido por princípios “racionais” que o levam à perda de si. Mais ainda, na sociedade da total administração, segundo a expressão de Horkheimer e Adorno, os conflitos existentes foram dissimulados, não havendo oposição porque o homem perdeu sua dimensão de crítica.”

Conseqüentemente o significado da aposentadoria, também é bem relevante, seja no plano da decisão pessoal ou profissional, em razão do declínio da capacidade produtiva do indivíduo, à medida que a idade avança na direção do fim de mais uma fase ou de mais um ciclo da vida e o início de outro que se convencionou chamar de aposentadoria. Nesta linha de raciocínio, a aposentadoria se apresenta como uma nova estação e o desembarque do indivíduo deve ser visto como conquista e início de novas oportunidades de viver a vida em sua plenitude, respeitada as condicionantes do envelhecimento.

2.2. A relação trabalho x poder

De um modo geral, o indivíduo busca o mercado de trabalho porque na sociedade capitalista é do trabalho que se extrai os insumos garantidores da sobrevivência digna. É também no ambiente do trabalho onde as pessoas revelam suas competências e qualidades, tanto no plano pessoal como no profissional e social. De acordo com Romanini, Xavier e Kovalesski (2004, p. 2470) “... o estágio da vida onde as pessoas conseguem sua posição de

destaque dentro da organização coincide com o período de transformação física devido ao envelhecimento”. O declínio causado pelo envelhecimento, segundo os mesmos autores, gera sentimentos de baixa auto-estima e as pessoas tendem a supervalorizar o poder e a liderança. Eles buscam substituir a atratividade e juventude pelo poder. Citam conclusões de Vries (2003, *como citado em* Romanini, Xavier & Kovalescki, 2004, p.2471), segundo as quais

“as pessoas de alto nível dentro da empresa, os líderes, são os que mais sofrem com a aposentadoria. A solidão e a depressão aparecem depois que os líderes perdem o poder. A insegurança é tão grande que muitos líderes lançam-se em ações preventivas a qualquer adversário, muitas vezes imaginário, que ameaçam suas posições de poderes”.

Em valioso estudo realizado por França e Soares (2008, p48), as autoras destacam que “a função e o cargo poderão determinar o envolvimento e a satisfação com o trabalho, mas quanto maior é o status gerado pelo cargo ocupado, mais difícil parece ser ficar sem ele”.

2.3. A Identidade Funcional no Contexto Social Atual

É dentro das organizações que a identidade funcional é construída e essa identidade acaba permeando o ambiente social fora das organizações pelo status que a pessoa ostenta. Para Lobato (2004 p 48)

“apesar da valorização e do status atribuído ao trabalho, quando ele se voltou à geração de riquezas, à produtividade, ao consumo e a abundancia, foi se esvaziando gradativamente e perdendo seu significado. Deixou de ser uma atividade de realização individual e que satisfaz, para transformar-se em mercadoria no mercado universal criado pelo capitalismo vigente”.

A afirmação da autora revela o quanto a relação das pessoas com o trabalho tem passado por constantes transformações e mesmo não sendo o trabalho atividade de realização individual, a identidade funcional, ou seja, àquilo que se faz e o relacionamento com o ambiente de trabalho, é muito significativo no contexto social. Quando se avalia as rotinas de um trabalhador, a constatação mais comum é de que no trabalho ele vive grande parte da sua vida e, sendo o ambiente de trabalho um dos principais vetores do compartilhamento humano, inclusive fonte de elevadas tensões, naturalmente é ali que acontece os relacionamentos humanos e as mais significativas trocas de experiências, ou seja, o trabalho, independente do tipo, é um vasto campo de vivências e é ali que a identidade funcional é forjada.

Afirma Lobato (2004, p. 48) “que além de atender a necessidades de ordem objetiva, o trabalho humano possui um caráter subjetivo, pois desempenha um papel decisivo como unidade produtora e estruturadora da identidade social”.

III

3. A APOSENTADORIA

Para Pacheco e Carlos (2006, p.1388) “a aposentadoria é uma invenção social moderna e pode ser entendida como porta de entrada para a velhice, por quase sempre coincidir com o início da chamada terceira idade.” Ainda segundo os mesmos autores “a aposentadoria “nasceu na Alemanha nos meados do século XIX. Sua aplicação e conceito foram aos poucos sendo ampliados, especialmente com a implantação do Estado de Bem-estar Social, nos países industrializados.” Afirmam ainda que “discutir aposentadoria implica também discutir o conceito de trabalho no mundo moderno e fazer uma reflexão sobre a trajetória do indivíduo ao longo do seu ciclo de vida”.

Considerando a realidade no Brasil, segundo ainda os autores acima citados, a história da aposentadoria tem início com a edição da Lei Eloy Chaves de 24.01.1923, por volta de 87 anos, fato que revela a perspectiva de muitas alterações, notadamente quando se constata a significativa evolução na qualidade e na expectativa de vida dos brasileiros em geral (Pacheco & Carlos 2006, p.1388).

Historicamente, o tema vem crescendo geometricamente de importância na medida em que a sociedade evolui e a medicina, associada a outros meios de preservação da saúde, projeta um número cada vez maior de idosos vivendo suas aposentadorias por longo tempo.

A indagação da autora Luquet (2004, p.10) “Por que pensar na aposentadoria?” aponta que é provável que num futuro próximo as pessoas vivam mais anos aposentado do que trabalhando. Tal perspectiva revela toda uma metamorfose a ser vivenciada, visando orientar o homem para a realidade que se apresenta e a necessidade de um repensar, agregando maior

qualidade de vida na fase pós-aposentadoria, e quem sabe, afastando os fantasmas do passado, principalmente o de considerar a aposentadoria com a proximidade do fim da vida.

Percebe-se ainda que esse passado mostre o quanto se avançou em termos de conceitos e de preconceitos. Sobre a aposentadoria, Pacheco e Carlos (2006, p.1391) destacam duas teorias cuja síntese vale registrar:

“A primeira é a teoria do desengajamento, de Cumming e Henry (1961). Essa teoria, segundo os autores, postula que o afastamento do velho do mundo produtivo possibilita à sociedade o abrir espaço para os mais jovens, os mais ágeis e os mais eficientes, e concede ao idoso maior tempo para a preparação da finalização do seu ciclo de vida. Também sugere com essa teoria que a sociedade se afasta das pessoas idosas à medida que estas se afastam da sociedade; no caso, o afastamento é um processo natural e espontâneo, como algo inerente ao envelhecimento; e que esse desengajamento é colocado como pré-requisito funcional para a estabilidade social e que todo sistema social, para manter-se equilibrado, deve incentivar o afastamento de seus idosos.”

A teoria do desengajamento, em cotejo com a realidade atual, parece perder significação na medida em que o ciclo de vida que inicia com a aposentadoria, não é mais visto como preparação da finalização do seu ciclo de vida e sim, um ciclo marcado pelo aproveitamento da boa velhice e o desfrute de um ciclo de lazer com boa qualidade de vida. Do ponto de vista da sociedade, embora menos visível o que tem prevalecido é o surgimento de um novo olhar social, onde os mais velhos procuram identificar novos espaços, como a

participação em ação de benemerência, maior aproximação com as células produtivas da sociedade, a permitir certa liberdade financeira quando estiver aposentado.

A segunda teoria considerada pelos autores Pacheco e Carlos (2006, p.1391) é a teoria da modernização, construída por Cowgill e Holmes (1972). Para estes autores, “nas sociedades modernas, entendida sociedade moderna como a industrializada - são reservados aos velhos os papéis sociais de mais baixo status.”

A modernidade impõe às sociedades um ritmo de mudanças de conceitos e de ideologias diversificadas e complexas, o que revela considerar, nas palavras daqueles autores “a ideologia dominante imposta aos seres humanos pela educação, pelos valores culturais e pela força dos papéis sociais, pode parecer determinante. Porém, ela não consegue abafar a capacidade de transformação do ser humano.”

A aposentadoria como um novo ciclo de vida enseja a reconstrução de projetos. Sob este prisma a ampliação dessa consciência a partir da memorização de suas caminhadas de vida, possibilita a sua reconstrução como sujeito, o estabelecimento de novos projetos de vida, o rompimento das “conservas culturais” que abafam a capacidade criadora (Moreno 1993 *como citado em* Pacheco & Carlos, 2006, p.1392).

Historicamente, o homem demonstra uma infinita capacidade de se transformar e de ser um agente permanente de transformação. Nessa ordem ele se supera e influencia outros à superação. A propósito, Kosik (1976, *como citado em* Pacheco e Carlos, 2006, p.1392), demonstra que:

“o homem é um ser autocriativo e traz em si a capacidade de se modificar e de engendrar resistência na busca de formas de se superar, de expressar sua humanidade de resistir à dominação. Essa sua capacidade se faz presente mais intensamente nos

momentos decisivos de sua vida, que como rito de passagem, o introduz em outro mundo, numa outra categoria. A aposentadoria pode ser um desses ritos.”

Ao abordar o novo ciclo de vida que se inicia com a aposentadoria, tendo como pano de fundo a capacidade de transformação de uma pessoa, é pertinente anotar, de acordo com a abordagem de Gonzáles Rey (2004, p.148) que este sujeito, de certa forma, tem sua relevância determinada por fazer parte de uma sociedade,

“cujos vários processos, macro e micro, não são casuais. Pelo contrário esses processos guardam uma interdependência entre si que, por sua vez, leva a uma interdependência entre a organização macroestrutural e infra-estrutural de uma sociedade e sua organização subjetiva. No entanto, prossegue o autor, a organização subjetiva de uma sociedade, sua subjetividade social, não é um reflexo de nenhum de seus sistemas constituintes, e sim uma produção que se nutre de todos os sistemas, processos e fatos que são parte daquela sociedade.”

Nesse propósito, no que se refere à pessoa que se encontra em fase de pré-aposentadoria, a tomada de decisão levará sempre em conta as interdependências dos fatores sociais, porque é da nutrição de todos os valores (sistemas e processos) da sociedade que freqüenta, que formará o seu processo decisório.

Para enfrentar as dúvidas típicas desses momentos de indagações sem respostas objetivas, que impactam à tomada de decisão de um ciclo chamado trabalho e de outro ciclo que inicia com o nome de aposentadoria, a realidade aponta para uma diversidade de novas alternativas fora dos espaços institucionalizados, gerando um novo padrão de socialização a

partir de conceitos que para o autor Gonzáles Rey (2006, p.149) “um sujeito que se exerce na legitimidade de seu pensamento, de sua reflexão e das decisões por ele tomadas entra na dinâmica complexa da vida social.” E prossegue o autor afirmando que

“o indivíduo em sua vida social tem duas opções: subordinar-se às várias ordens que caracterizam a institucionalização dos espaços em que se desenvolve, ou gerar alternativas que lhe permitam opções singulares dentro de sua socialização nesses espaços.”

Considerado prevalente, ainda, a primeira opção, o fato é que já existem importantes iniciativas demonstrando que existe uma mudança em curso.

3.1. A aposentadoria como fronteira de uma nova fase de vida.

De acordo com Carlos, Jaques Larratea e Heredia (1998, *como citado em* Bogoni & Soares, 2009, pp. 101-102), a análise etimológica da palavra aposentadoria apresenta sua vinculação a duas idéias centrais. A primeira é a de retirar-se aos aposentos, de recolher-se ao espaço privado de não-trabalho, sendo tal compreensão associada ao status depreciativo de inatividade e abandono que, muitas vezes, envolvem o tema. A segunda idéia é a de jubilamento, que acarreta uma perspectiva otimista, com uma conotação de prêmio, recompensa e contentamento.

Naturalmente que a realidade hoje é de um cenário de mudanças, tanto nos conceitos quanto nas vivências em sociedade, na medida em que, em muitos casos, o aposentado é visto como umas pessoas com boa saúde e expectativa de vida mais alongada, em condições de produzir e influenciar o mercado pela sua capacidade econômica.

Ainda de acordo com os mesmos autores, “normalmente, devido a perda da referencia do trabalho, a aposentadoria é compreendida de forma contrária a significação de júbilo”.

Numa sociedade capitalista, o aposentar-se tende a ser acompanhado por valores negativos como inutilidade, incapacidade e envelhecimento. Por conseguinte, o aposentado é quem não possui mais utilidade para a manutenção do sistema produtivo.

3.2. O direito à aposentadoria e os conflitos existenciais de tempo, utilidade e lugar.

Quem está vivendo o tempo da chamada pré-aposentadoria, busca fortalecer a consciência da transição que se aproxima, ou seja, discute mais intensamente com o seu próprio “eu” e ao mesmo tempo interage com o tecido social (dentro e fora do ambiente familiar), para a tomada de decisão de se aposentar e a escolha do exato momento do desligamento. Toda avaliação visa descobrir oportunidades e ocupações que se ajustem a seus anseios, tanto no plano pessoal quanto profissional e social. É também nesta hora que o indivíduo projeta o filme da sua trajetória de vida, iniciando pelo corte do cordão umbilical, pela infância, passando pelo tempo em que se dedicou aos estudos e ao lazer até os primeiros passos como empregado.

Pode-se dizer que no primeiro emprego o homem vive o impacto de um conjunto de novas rotinas que muito vai mudar a sua vida. É que ao iniciar-se no trabalho o jovem deixa para trás um ciclo de relacionamentos, para o início de um caminho rumo ao desconhecido, que é o ambiente do trabalho; os seus novos colegas; a limitação do tempo devido à obediência aos horários; regras e valores; novas rotinas e todo um processo de competição que vai acompanhá-lo enquanto permanecer no mundo do trabalho seja como técnico ou em posto de gestão. Quando ocupante de função de liderança suas ligações se tornam mais fortes na medida em que a saída, em última análise, pode significar perda de poder com reflexos na auto-estima e outros valores de cunho psicossocial, que vai acompanhá-lo, por longo tempo, fora da Organização.

Pensando modernamente e acompanhando as tendências pontuadas pelos inúmeros estudos, alguns aqui mencionados, a aposentadoria pode se apresentar como um tempo novo, uma fase de novos projetos e de reconstrução. Novos investimentos e novas descobertas na administração do tempo, vão definir projetos para a otimização do novo ciclo de vida alinhado à forma de viver da moderna sociedade de consumo, onde a estabilidade financeira vai determinar a situação de menos valia impostas aos sujeitos. Ao se aposentarem, as pessoas podem perder uma boa fatia do seu orçamento e com a redução da capacidade financeira, passam a não dispor de recursos como antes para comprar seu bem-estar e para a utilização lúdica do seu tempo liberado. A questão, entretanto, não se resume aos aspectos supramencionados, posto que faltasse muito para que a sociedade reconheça e valorize as pessoas nas suas condições de aposentadas. Witczak (2005, *como citado em* Bogoni & Soares, 2009, p.102) “afirma não se falar em mundo da aposentadoria como espaço socialmente reconhecido, mas simplesmente em aposentados. Devido a essa falta de “lugar”, os aposentados habitam “lugares” inexistentes ou não-reconhecidos”. Eles comparam a aposentadoria com o “descarte da laranja”, “um papel sem papel”, devido à perda de posição, dos amigos e do núcleo de referência, a transformação dos valores, das normas e das rotinas. Enfim, coloca-se em xeque a identidade.

O registro de estudos e variados pontos de vista, tem a finalidade de realçar a existência de um grande descompasso quando se fala de trabalho e de aposentadoria, sem deixar de reconhecer importantes avanços. É, por exemplo, o caso de

“projetos criativos, elaborados a partir da tomada de consciência de aposentados e pré- aposentados que em situações de sujeitos socialmente construídos podem alavancar oportunidades de novos relacionamentos positivos a despeito das limitações que

lhes são impostas” (Pacheco, 2005a *como citado em* Pacheco & Carlos, 2006, p.1392).

3.3. A aposentadoria e os planos de Previdência Complementar.

Cabe destacar, como fator de garantia de dias melhores, sobretudo no que se refere ao equilíbrio financeiro do aposentado, a situação da pessoa que vive os dias da pré-aposentadoria e ao fazer suas reflexões, identifica ponto de conforto ao contar com os ganhos de sua participação em um plano de Previdência Complementar. Para essas pessoas, aposentar-se com tais garantias significa, conforme explica Pimentel (2007, p.100) “poder chegar à fase pós-laboral sem reduzir seu padrão de vida, sem se despedir do mercado consumidor, algo mais importante à medida que a expectativa de vida cresce no Brasil”.

Entende-se com o exposto que, ter boas condições financeiras é importante, e por isso convém destacar o papel dos organismos de previdência complementar, tanto no dia-a-dia das pessoas quanto em relação à nova fase da economia brasileira alicerçada pelo papel dos fundos de pensão na sustentação das empresas. Toda essa base permite ao sujeito enfrentar o novo ciclo da vida que se inicia com a aposentadoria, dando às pessoas melhores condições de se ajustar à nova vida, tendo presente todas as condições para que a transição se faça sem grandes transformações e adaptações, na exata medida de um salto sem sobressaltos.

O fato é que a aposentadoria não é mais um fantasma ou um pesadelo que ronda e atormenta o trabalhador em vias de se aposentar. Dependendo do projeto de cada um, é perfeitamente possível aposentar-se e continuar uma vida produtiva, útil e prazerosa. Mesmo perdendo o status de sua condição de trabalhador nas organizações, hoje já é possível vislumbrar uma nova relação de convivências do aposentado capaz de garantir qualidade de vida, tanto no aspecto físico quanto no psicológico a partir de uma nova cadeia de

relacionamentos, muitas vezes oriundas dos ambientes de trabalho por onde deixou e levou marcas.

Além de perseguir a melhoria da sua qualidade de vida, o homem aposentado busca se enquadrar numa faixa da sociedade onde possa ser reconhecido e respeitado, pela grande capacidade que detém, inclusive com a sabedoria adquirida ao longo da vida no trabalho, para realizar e influenciar, na construção do novo tecido social, amparado por uma nova realidade que caminha na direção da geriatria mais perene. A essa classe de pessoas de padrões de vida e de status elevados, bem diferentes dos aposentados do passado, que eram descartados das organizações, e vistos pela sociedade como um peso indesejável, é reservada novos desafios.

Essa assertiva vem ao encontro do que afirma Lima¹ “a proposta é envelhecer bem física, cognitiva e financeiramente, com relações de amizade significativas. Afinal, quem disse que a juventude é a única fase da vida em que se é feliz?” onde a questão central é, exatamente, a alternância na trajetória da vida, tema que vem sendo abordada nessa monografia sobre o momento da pré-aposentadoria.

No mesmo trabalho, Lima observa

“que ninguém dorme jovem e acorda velho. Temos uma vida inteira para construir bases sustentáveis que possam assegurar um envelhecimento com qualidade de vida; a dificuldade encontra-se em perceber esta dinâmica a tempo. Mas, para isso, é preciso que os jovens percam o medo de olhar para o idoso e para as alterações que acontecem com o avanço da idade (...) por meio deste olhar, que poderá levar a um mecanismo de projeção

¹ A fonte do trabalho de Lima não apresentava ano de publicação, fato pelo qual não foi citado aqui. Outras informações sobre a publicação encontram-se nas referências bibliográficas.

e pode iniciar-se um movimento de conscientização que nos mobilize a uma reflexão do que queremos ser e ter no futuro.”
(p. 53).

IV

4. METODOLOGIA

4.1. Tipo de pesquisa

Este trabalho apresentou um estudo de caso realizado na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, onde foram avaliados os aspectos psicológicos dos profissionais que estão em processo de decisão para o desligamento da Empresa por meio da aposentadoria, na condição de participante do sistema de previdência complementar.

Para o desenvolvimento desse trabalho foram realizadas seis entrevistas pessoais envolvendo empregados da ECT, sendo três homens e três mulheres, com idades acima de 55 anos. Segundo Richardson (1999) a melhor situação para participar na mente de outro ser humano é a interação face a face, e a entrevista é uma técnica que permite o desenvolvimento de uma estreita relação entre as pessoas.

A técnica de pesquisa empregada para a realização desse estudo é do tipo qualitativa, por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social (Richardson, 1999) e ter como objeto a busca da compreensão de um fenômeno específico em profundidade (Canzonieri, 2010).

A técnica qualitativa, principalmente por meio das entrevistas em profundidade, é adequada para compreensão do comportamento dos indivíduos enquanto participantes de grupos sociais.

4.2. Delimitação do universo

A população objeto do estudo é composta por empregados da ECT que apresentam tempo de colaboração pela Previdência Oficial para se aposentar, mas aguardam, por cerca de mais um ano, para receberem a complementação de tempo de contribuição pela Previdência Privada.

Os profissionais entrevistados são de nível superior e pertencem aos quadros de pessoal da ECT, com atuação na Administração Central e faixa etária entre 55 e 58 anos de idade.

A ECT disponibilizou planilha contendo 26 possíveis entrevistados e desse universo foram convidados seis voluntários, sendo três homens e três mulheres.

4.3. Elaboração do Roteiro da Entrevista

O roteiro de entrevista, contendo 26 questões, foi submetido à professora orientadora da pesquisa que na ocasião sugeriu sua redução. A entrevistadora, no intento de captar informações imprescindíveis para compor o presente trabalho reduziu o roteiro para 18 questões semi-estruturadas dando liberdade maior aos entrevistados para verbalizarem suas reflexões.

Uma vez aprovado o roteiro pelo Comitê de Ética do UniCEUB a pesquisadora aplicou um pré-teste com empregados, também da ECT, ajustando o tempo das entrevistas em 60 minutos em média.

4.4. Coleta de dados

Antes das entrevistas os voluntários, individualmente, conheceram o inteiro teor do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e, concordando, assinaram o mesmo de livre e espontânea vontade, ficando com uma via.

A coleta de dados ocorreu nos dias 27 e 28 de maio de 2010, no ambiente disponibilizado pela Empresa. As entrevistas foram realizadas em sala reservada, ocasião em que a pesquisadora, com o consentimento da(o) entrevistada(o), fez uso de um gravador para total aproveitamento do objeto das entrevistas cuja duração foi de 60 minutos em média.

4.5. Tratamento dos dados

O conteúdo das entrevistas foi submetido à análise de conteúdo de Laurence Bardin. Segundo Bardin (2007), o método consiste em diferentes fases de análise de conteúdo, tal como o inquérito sociológico ou experimentação, e organizam-se em torno de três pólos cronológicos:

- 1) a pré-análise;
- 2) a exploração do material;
- 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

As entrevistas constituíram-se nos documentos submetidos à análise de conteúdo e foram lidos e analisados cuidadosamente. Foram observados os seguintes aspectos em relação às entrevistas:

- O material coletado estava focado no objeto de estudo;
- Os dados refletiam ao mesmo tema, obtidos pela mesma técnica;
- Todos os elementos “giraram em torno” de um mesmo eixo temático.

Segundo Bardin (2007), esses aspectos atendem as regras da representatividade, homogeneidade e exclusividade, respectivamente.

Inicialmente foram definidas as categorias de análise que habitualmente é composta por um termo-chave que indica a significação central do conceito que se quer apreender – categorias; e de outros indicadores que descrevem o campo semântico do conceito - subcategorias (Bardin, 2007).

Após a categorização, as entrevistas foram analisadas e codificadas com o objetivo de estabelecer indicadores de avaliação. A codificação corresponde a uma transformação dos dados brutos do texto, transformação esta que, por recorte, agregação (categorias) e enumeração, permite atingir uma representação do conteúdo, ou da sua expressão susceptível de esclarecer o analista acerca das características do texto, que podem servir de índices. De acordo com Bardin (2007), a codificação é o processo pelo qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades, as quais permitem uma descrição exata das características pertinentes do conteúdo.

As unidades de análise ou recortes foram realizadas pelas categorias e subcategorias, caracterizando as unidades de registros que, segundo Bardin (2007), é um segmento determinado de conteúdo que se caracteriza colocando-o numa dada categoria (Unidade de Contexto Elementar – UCE);

Além da avaliação qualitativa das unidades de registros, foi realizada também uma análise quantitativa por meio do uso das unidades de enumeração que representa a unidade em função da qual se procede à quantificação. Foi realizada a análise de ocorrências que, segundo Bardin (2007), visa determinar o interesse da fonte por diferentes objetivos ou conteúdos. Os resultados foram tratados por meio de operações estatísticas simples (percentagens), com o estabelecimento de quadros e gráficos, os quais condensam e põem em relevo as informações fornecidas pela análise.

5. RESULTADOS

5.1. Análise comparativa entre homens e mulheres

O conteúdo das entrevistas foi analisado utilizando-se o método de Laurence Bardin que, no caso, consistiu, na categorização das verbalizações em torno do mesmo eixo temático. A frequência das verbalizações (repetições) permitiu a identificação dos conceitos que foram classificados nas seguintes categorias: expectativas, tempo, finanças, continuidade, descontinuidade, aposentadoria, identidade funcional, atitude, terceira idade, sociedade, família/amigos (Tabela 1 em anexo).

Após os procedimentos de recorte, categorização e quantificação dos documentos da pesquisa pode-se visualizar os seguintes aspectos dos dados constantes da Tabela 1:

Na categoria **expectativa** foi observado que, as verbalizações dos homens sobre o assunto referem-se a 12% em relação às outras categorias, sendo 48% das verbalizações demonstrando preocupação em relação à aposentadoria e 52% demonstrando verbalizações positivas sobre o assunto. Por sua vez as mulheres verbalizaram menos sobre as suas expectativas em relação à aposentadoria, apenas 6% em relação às outras categorias, entretanto verbalizaram maior preocupação em relação aos homens, com 56% e 44% de verbalizações positivas, representando o pensamento de tranquilidade em relação ao momento da aposentadoria que se aproximava. No geral, homens e mulheres demonstraram por meio da subcategoria preocupação, o estado de tensão que estavam vivenciando.

A categoria **tempo** não teve muita relevância em relação às outras categorias. O assunto tempo em relação à aposentadoria foi verbalizado em 7% pelos homens e 5% pelas mulheres.

A categoria **finanças** ao contrário da categoria tempo obteve 19% das verbalizações dos homens e 22% das mulheres, quando comparado às outras categorias. Essa categoria revelou que em relação a finanças as expectativas muito parecidas entre homens e mulheres.

Categoria **continuidade** mostrou as intenções dos entrevistados de continuar trabalhando na empresa ou fora dela, obteve 12% das verbalizações masculinas, sendo 45 UCEs dessas verbalizações direcionadas ao interesse continuar trabalhando fora da empresa. As mulheres verbalizaram mais a respeito da continuidade 20%, sendo que elas mostraram mais equilíbrio nas verbalizações sobre continuar trabalhando na empresa ou fora dela, 45% delas demonstraram intenções de permanecer e 55% de continuar trabalhando fora da empresa.

A categoria **descontinuidade** demonstrou as intenções dos entrevistados em não continuar trabalhando de forma alguma. Essa categoria não obteve resultados expressivos, foram obtidas apenas 2% das verbalizações masculinas e 1% das femininas em relação às outras categorias.

A categoria **aposentadoria** revelou duas subcategorias, mudanças após a aposentadoria e planejamento da aposentadoria. A categoria obteve 17% das verbalizações masculinas em relação às demais categorias e 14% das verbalizações femininas. Nas subcategorias dessa categoria identificou-se 57% das verbalizações masculinas sobre planejamento da aposentadoria e 67% das verbalizações femininas sobre planejamento da aposentadoria.

A categoria **identidade funcional** agrupou a sensação de perda de identidade após a aposentadoria. A categoria possuiu 12% das verbalizações dos homens e 7% das verbalizações das mulheres.

Na categoria **atitude**, várias subcategorias foram criadas pelo fato de vários tipos de atitudes terem sido verbalizadas pelos entrevistados: descontração, indiferença, frustração, confiança e crítica.

A categoria **terceira idade**, apontou o grau de aceitação ou não dos entrevistados em relação ao termo “terceira idade”. Essa categoria apesar de não ter sido muito relevante em relação às outras categorias obteve nas suas subcategorias 75% de verbalizações de não aceitação por parte do universo masculino e 50% de não aceitação do universo feminino.

A discriminação da sociedade em relação ao aposentado foi o assunto abordado no questionário e criou a categoria **sociedade**, essa categoria obteve 67% das verbalizações masculinas sobre a discriminação que existe na sociedade e 95% das verbalizações femininas apontam para mesma percepção masculina, que a sociedade discrimina as pessoas que optaram pela aposentadoria.

A categoria **família** obteve poucas verbalizações, apenas 4% das verbalizações masculinas e 7% das verbalizações femininas. Nessa categoria os entrevistados verbalizaram sobre a reação da família em relação à aposentadoria e a importância da família no processo decisório de se aposentar ou não.

5.2. Análise sem distinção de gêneros

Antes de abordar o resultado da pesquisa, sem a separação das verbalizações entre homens e mulheres, registra-se que a **expectativa** é um traço comum e marcante no comportamento das pessoas, quando prestes a vivenciar uma situação nova.

Os resultados das verbalizações, com destaque às categorias: finanças; continuidade e aposentadoria (Gráfico 1) apresentam um fundo de cunho relacional e que mereceu uma análise nesse sentido:

A categoria **Finanças** alcançou o percentual de 20% das verbalizações (Tabela 1), revelando concentrar a maior preocupação das pessoas, com 143 UCEs, significando que os entrevistados gozam de maior proteção financeira devido à expectativa de poderem contar com o plano de previdência complementar oferecido pela organização onde atuam.

Na categoria **continuidade**, as verbalizações, no conjunto, alcançaram 14% demonstrando que as pessoas continuam engajadas com o ambiente de trabalho e assim, pretendem continuar, seja na organização onde atuam ou em qualquer outra, ou seja, associam o trabalho à sua própria identidade social advindo, daí, toda dificuldade de viver uma nova vida fora do ambiente do trabalho.

A categoria **aposentadoria**, que no conjunto alcançou 16% das verbalizações, e subcategorizada em mudanças e planejamento, confirmou tendências no sentido da importância do planejamento e da preparação antecipada, por meio de programas específicos como é o caso mais recente dos Programas de Preparação para a Aposentadoria - PPAs.

A pesquisa revela forte correlação entre as três categorias Finanças, Continuidade e Aposentadoria, quando se observa que as finanças são fatores que asseguram maior segurança no futuro, sendo que a continuidade é uma garantia a mais dessa estabilidade financeira e a aposentadoria é o desfecho de todo um ciclo bem sucedido de vida

Importante, ainda, consignar que outras divisões do conteúdo das verbalizações em categorias como a continuidade com 14%, identidade funcional com 10% e sociedade com 5%, por exemplo, são categorizações que, no conjunto se somam fortalecendo o estado psicológico das pessoas na hora da tomada de decisão. E todas estão correlacionadas à cultura de que a profissão e o trabalho representam a identidade mais visível na trajetória de vida de uma pessoa num sistema produtivo qualquer.

Portanto, o mapeamento da pesquisa por meio da Tabela 1 denominada “Categorização das Verbalizações” revela que as maiores preocupações dos entrevistados, em média 50% dizem respeito aos fatores categorizados como: reflexos financeiros, continuarem trabalhando (na mesma organização ou em outra) e, a decisão definitiva de se aposentarem, com as consequências identificadas nesta monografia como perda de prestígio social, status, discriminação da sociedade, dentre outros.

VI

6. DISCUSSÃO

O mundo do trabalho passará, nas próximas décadas, por fortes transformações e a relação do homem com os ambientes organizacionais sofrerão um processo forte de reformulação onde a frequência do empregado será um fato esporádico. No artigo “Dá para ser feliz no trabalho?” os autores Choen & Cid (2009, p. 64) estimam que, no futuro, “os estudiosos venham a descrever os escritórios como locais de encontro e de aprendizado...”, onde seja possível “... até realizar algum trabalho”.... O fato é que a aposentadoria hoje funciona como fronteira de um dos mais importantes ciclos da vida, na medida em que a sua chegada sinaliza o fim de uma fase e o início de outra.

A aposentadoria enquanto direito é um instrumento de proteção da pessoa que durante anos dedicou-se ao trabalho. É também entendida como o resgate de uma “espécie” de apólice de seguro que o trabalhador adquiriu logo que entrou, oficialmente para o mundo do trabalho, já que pela legislação brasileira, ao assinar a Carteira Profissional de uma pessoa, o empregador tem a obrigação de cadastrá-la na previdência oficial.

Nas rodas de conversas entre colegas de trabalho é comum falar de “projetos” importantes para quando a aposentadoria chegar, fato é que a chegada da aposentadoria gera quase sempre conflitos existenciais fazendo crescer nas pessoas as contradições e as incertezas entre sair ou ficar por mais um tempo.

Nessas horas, a aposentadoria, antes um direito sonhado, vira um pesadelo de grandes dimensões, afetando o estado psicológico das pessoas em proporções diferenciadas de acordo com a personalidade de cada um.

Em condições normais, o momento da aposentadoria, em grande medida, coincide com a velhice e tal coincidência acaba por comprometer, ainda mais, o estado psicológico das pessoas, quando associam a aposentadoria à perda de status social, da identidade que o trabalho propicia as perdas financeiras que, no caso dos profissionais dos Correios, são menores, em face de complementação do Fundo de Pensão, mas existem.

Quando se examina o resultado da pesquisa realizada com empregados dos Correios ocupantes de cargos de nível superior, que é o caso da pesquisa, em vias de adquirirem o direito de se aposentarem com o usufruto da complementação do seu fundo de pensão, o que se constata não destoa das principais conclusões dos estudiosos mencionados nesta monografia.

A coleta de dados analisada pelo método de Análise de Conteúdo de Bardin teve seu conteúdo distribuído em categorizações relacionadas à: **expectativas, tempo, finanças, continuidade, descontinuidade, aposentadoria, identidade funcional, atividade, terceira idade, sociedade e família/amigos**, com os seguintes resultados:

Na **categoria expectativa**, o resultado apontou 12% para os homens e 6% para as mulheres, refletindo, tudo parece, o esforço da ECT em criar condições internas para a desmistificação do tema aposentadoria, por meio de um conjunto de ações esclarecedoras e orientadoras, dentro do seu projeto de PPA. De acordo com os autores pesquisados, os PPAs representam hoje, importante ferramenta de gestão de pessoas que, se aplicado de forma permanente, reduz as incertezas.

Nas verbalizações identificam-se preocupações como, por exemplo, quando a (o) entrevistada (o) verbaliza “... *aposentado tem que ter saúde física e mental*” e, “... *é uma preocupação porque é um período que você vai ter que fazer uma adaptação*”.

Os estudos têm demonstrado que o esforço atual das organizações é oferecer um sistema que garanta o bem-estar dos trabalhadores mais velhos e dos que estão se aposentando, sem perder de vista o estímulo à motivação, a produtividade das equipes intergerenciais e a responsabilidade social com todos os seus trabalhadores, mesmo com aqueles que estejam deixando as organizações, no entendimento de França e Soares(2008). Dessa forma, o desafio está em identificar aqueles que desejam, necessitam e/ou têm condições de continuar na mesma atividade laboral, ou que desejam um trabalho diferente, ou mesmo aqueles que queiram se aposentar definitivamente, e apoiá-los nessa fase.

As verbalizações relacionadas com preocupação, de 48% para os homens e 56% para as mulheres, segue a tendência de outras pesquisas, mostrando que, mesmo em organizações que oferecem planos de preparação para a aposentadoria, existem pessoas que ainda confessam “... *faltam 03 anos para eu tomar esta decisão, confesso que ainda não estou preparada...*” revelando nas entrelinhas outras preocupações tais como: o sentimento de ruptura com valores conquistados ao longo da vida no trabalho, principalmente no caso das pessoas de nível superior que, de um modo geral, ocupam ou almejam ocupar funções estratégicas de gestão e a saída significa perda imediata dessas expectativas, de status e poder. Tais expectativas são mais significativas na medida em que a pessoa ainda se sente em condições de produzir com qualidade, como revelado em uma das verbalizações transcritas nos seguintes termos: “... *varias idéias já passaram por minha cabeça, como: consultoria em gestão de pessoas, coaching, com espaço pra trabalhar... desenvolver outras atividades... vincular-me a uma ONG*”.

A preparação para aposentadoria ganhou importância maior com a edição da Lei 8.842 de abril de 94 que estimula a criação de PPAs nos setores público e privados, com antecedência mínima de dois anos do afastamento, e tudo aponta para a importância de programas mais perenes para a mudança da cultura da sociedade. Zanelli e Soares (2010) demonstram, de forma didática, a importância dos programas de preparação para a aposentadoria, na perspectiva de uma sociedade que evolui com grande velocidade e tanto os trabalhadores quanto os ambientes de trabalho, no futuro, serão profundamente impactados por tais mudanças.

As verbalizações em torno da **categoria tempo**, conforme extraído da pesquisa, 7% pelos homens e 5% pelas mulheres, aparentemente não parece influenciar no resultado da amostra, entretanto quando se examina as verbalizações constata-se que giram em torno da posse real do tempo, como diz esse entrevistado “... *ser dono do seu tempo e dono verdadeiramente de sua vida total*” e “... *o tempo não é seu, o tempo é de filho, o tempo é de neto, o tempo é do governo*”, revelando objetivamente um desejo disfarçado de domínio do tempo para usufruto próprio, sinalizando a necessidade de aprofundamentos por meio de novos estudos. Pode ser que a expectativa de uma vida mais alongada sinalize para a importância da aposentadoria como fator para o usufruto do tempo fora das obrigações de trabalho e de família.

As verbalizações na **categoria finanças** são proporcionais à realidade social de hoje onde o sistema capitalista impõe a todas as categorias sociais uma corrida desenfreada para o consumo e, para se consumir é preciso ter dinheiro. Daí o significado do resultado da pesquisa atribuindo 19% das verbalizações dos homens e 22% das mulheres. Sua expressividade em relação às demais categorias confirma a tendência apontada por todos os autores relacionando as dúvidas das pessoas de se aposentarem ou não à questão da perda da capacidade financeira,

já que a aposentadoria, em linhas gerais, variando de pessoa para pessoa e dependendo de sua posição na escala de salários da organização, significa perdas importantes, mesmo no caso dos empregados dos correios que tem em seu favor um Fundo de Pensão que suplementa parte dessas perdas. As verbalizações: “... *eu ainda estou na empresa por uma questão meramente financeira*” e “*à medida que eles filhos forem independentes financeiramente e não exigirem tanto do meu suporte, então eu acho que...*” ou ainda “... *para que os ganhos e conquistas futuras possam manter o meu padrão atual e realizar outros sonhos...*”, corroboram o entendimento.

Hoje, o tema finanças e aposentadoria se tornaram emblemático em função da possibilidade real da pessoa se aposentar pelo INSS e poder continuar com o mesmo contrato de trabalho, situação que propicia ao trabalhador ter duas fontes de renda, ou seja, uma relativa aos proventos da aposentadoria e outra como empregado. Tal quadro cria uma condição de usufruto de rendas que, com o passar do tempo, acaba compondo o orçamento da pessoa e na hora da aposentadoria sobressaem todas as dificuldades de adaptação ao novo orçamento sem o salário da ativa.

A categoria **continuidade**, cujo propósito foi medir as intenções dos entrevistados de continuar trabalhando na empresa ou fora dela, obteve 12% das verbalizações masculinas e 20% das verbalizações femininas. No conjunto, apresenta resultado coerente, com destaque para a categorização de que 45% dos homens e 55 % das mulheres se posicionam afirmando o propósito de continuarem trabalhando, mesmo fora dos Correios. Nas verbalizações “*.poder ainda ter a certeza de que eu estou podendo contribuir ainda para a empresa ...*” “*...no momento ainda eu continuo aprendendo dentro da área que eu estou atuando na empresa...*” “*... eu acho que ainda tenho muita coisa pra fazer, pra participar pra contribuir, pra criar e para repassar...*”. Fica claro que a disposição é de continuar trabalhando, sendo que 55%

dos homens e 45% das mulheres pretendem continuar trabalhando na própria empresa, exatamente por se sentirem ainda com motivação e em condições de agregar valor ao processo produtivo.

Essa categorização confirma outros estudos que consideram o ambiente de trabalho importante para a fixação do valor da pessoa na sociedade, na medida em que, segundo (Zanelli e Soares, 2010) a identidade profissional é construída durante toda a vida laboral, estando vinculada à identidade pessoal, em uma sociedade onde somos aquilo que efetivamente fazemos. Não é por acaso, segundo os autores “que uma das primeiras perguntas que as pessoas formulam ao conhecer alguém é: “que você faz?”.

Como a aposentadoria produz, em algumas pessoas, “efeitos psicológicos de crise de identidade”, como explica os autores acima referidos, “tais problemas são expressos por um sentimento difuso de mal-estar, alicerçado na quebra das rotinas de trabalhos”, daí a afirmação dos mesmos autores de que “o trabalho assume importante significado para as pessoas”, realidades que podem justificar o resultado desta categoria, quando se observa que, dentro ou fora da empresa, todos os entrevistados manifestaram o propósito de continuarem trabalhando.

A categoria **descontinuidade**, cujo propósito era perceber as intenções de não continuar trabalhando de forma alguma, revelou a existência de uma minoria determinada a aposentar, conforme as verbalizações “... *eu não vou ficar de maneira alguma, isso é coisa que eu tenho fechado comigo...*”, “... *aposentar na ECT eu acha que a gente tem que deixar um espaço para os outros*”, “... *eu acho que a juventude está vindo e precisa deste espaço...*”, nesse sentido, estudos que apontam o trabalho é um marco fundamental na vida das pessoas e que há necessidade de ampliar os programas voltados para a conscientização das mesmas, quanto ao processo natural de viver uma parte da vida fora das organizações, como

consequência natural dos ciclos da vida. Corroborando tal idéia, a teoria do desengajamento traz que o afastamento da pessoa idosa do mundo produtivo possibilita à sociedade abrir espaço para os mais jovens, os mais ágeis e os mais eficientes, e concede a eles maior tempo para a preparação da finalização do seu ciclo de vida.

A categoria **aposentadoria** é o cerne da pesquisa e da presente monografia. Sua categorização foi dividida em duas subcategorias. Uma tratando das mudanças do pós-aposentadoria e a outra relacionada ao planejamento. No geral, obteve-se 17% das verbalizações masculinas e 14% das verbalizações femininas, quando comparada com as demais categorias. Na subcategoria planejamento a pesquisa revelou 57% das verbalizações masculinas e 67% das verbalizações femininas, ratificando a tendência majoritária dos estudos que consideram fundamental planejar para uma entrada pacífica no novo ciclo de vida. Verbalizações como “... *eu acho que essa geração nova está muito mais preparada do que a maioria das gerações que estão chegando hoje na idade de aposentadoria e de envelhecimento...*”, “... *eu já estou a alguns anos me direcionando para uma vida melhor...*”, “... *a questão da aposentadoria e do envelhecimento é interessante que você já comece bem antes...*” e “... *então eu... sempre me preparei psicologicamente nesse sentido...*”, revelam o quanto se tem avançado na preparação e no planejamento.

Em relação à pós-aposentadoria, os entrevistados confirmam diagnósticos de estudiosos mostrando que sem preparação a aposentadoria pode gerar grandes transtornos. Nas verbalizações “... *a pessoa não se convence de é uma mudança e de que talvez nessa mudança ele tenha perda...*”, “... *eu não acredito que seja uma ruptura com o passado a ponto de eu ter que fazer uma adaptação grande...*”, “... *eu só vejo uma mudança de nomenclatura do meu estado profissional...*”, identificam-se o estado de despreparo de algumas pessoas e os problemas que encontram quando se deparam com situações de vida não

pensadas previamente. O planejamento levaria as pessoas a experimentar coisas ainda não vividas, interesses que ainda não tenham sido trabalhados, por falta de tempo, talentos adormecidos que poderiam ser despertados e, naturalmente, um planejamento voltado para o lazer produtivo, que é o caso das ações de benemerências que a pessoa faz por puro prazer que são alternativas que poderão dar sentido e significado a vida do aposentado, que não pode se resumir ao ócio.

Na categoria **identidade funcional**, buscou-se identificar o sentimento de perda em razão da saída da organização para o gozo da aposentadoria. O resultado apontou 12% das verbalizações dos homens e 7% das mulheres, revelando que a importância demonstrada na categorização continuidade e permanência na empresa têm relação direta com a identidade funcional, posto que esteja associada ao sentimento que a pessoa nutre em relação à organização, aí considerada toda trajetória, realizações e frustrações. Nas verbalizações “... a perda da identidade do aposentado não é para ele e sim para outras pessoas”, “... quando você também se isola você corre o risco de perder essa troca de conhecimento...”, “... estou sempre em posições de projetos e atividades importantes, esse é um fator que me segura muito aqui e dificulta a minha aposentadoria...”, revelam tensões que ainda estão presas ao ambiente da organização e toda dificuldade de ver oportunidades fora dela.

De acordo com os resultados da pesquisa a continuidade na empresa está ligada aos problemas de status, identidade pessoal que se confunde com a profissional. De todo modo a identidade funcional também está associada a variáveis de natureza sentimental que a pesquisa não alcançou, a merecer novos estudos.

A categoria **atitude**, cujo resultado apontou 10% em relação aos homens e 7% em relação às mulheres mostrou maior incidência nas subcategorias: **confiança e frustração**. E, com menor incidência, indiferença e viagens. Em relação às primeiras, o resultado de 41% da

subcategoria “confiante” para os homens, e 47% para as mulheres, não revela a conexão de valores ligados à personalidade das pessoas entrevistadas em relação com a organização, conforme revelam as verbalizações: “... *resistência do aposentado em entender que isto é um ciclo normal da vida...*”, “... *eu delego e troco experiência com a equipe e aprendo também ...*” e “...*agora que eu vou fazer 58 anos eu ainda me julgo com total vigor...*” e as verbalizações relacionadas com as frustrações: “... *eu reconheço que a falta de consideração no momento em que a pessoa se aposenta...*” e “... *eu sinto que não há um equilíbrio entre o que a pessoa contribuiu com o que ela está sendo reconhecida...*”, parecem sugerir que indiferença e frustração, parecem nascer de sentimentos pessoais, acumulados ao longo da vida, sem relação direta com o objeto da pesquisa. Somente a verbalização “... *resistência do aposentado em entender que isto é um ciclo normal da vida...*”, parece sugerir, no contexto da pesquisa, que há uma lacuna que merece ser trabalhada para superar as eventuais resistências relacionadas ao momento da aposentadoria, pelo simples fato de que, em última análise, a aposentadoria é um prêmio por uma longa fase da vida dedicada ao trabalho.

O propósito da pesquisa na categoria **terceira idade** foi identificar a aceitação dos entrevistados em relação ao termo popular “terceira idade”. Essa categoria demonstrou relevância negativa para os homens com 75% de verbalizações e 25% por parte do universo feminino, ratificando o sentimento popular de que o aposentado de hoje, não é o mesmo de ontem, pelo menos em termo aceitação da velhice. As inúmeras abordagens de estudiosos e articulistas sobre o tema, rotulando de velhice/envelhecimento, terceira idade, melhor idade e, até, associando a aposentadoria com a meia idade, mostram que o assunto provoca entendimentos variados. Qualquer que seja a rotulação, a terceira idade, parece gerar nas pessoas o sentimento de descartabilidade ou inutilidade, daí o resultado de negação presente nas verbalizações: “... *odeio essa palavra terceira idade*”, “...*a gente não tem primeira idade,*

nem segunda idade e por que terceira idade?”, “... essa expressão terceira idade é uma expressão pejorativa”, “... terceira idade é algo ainda questionável...” e “... eu acho que a gente tem que mudar esse paradigma...”, que sinaliza para a importância de se buscar outras formas de considerar o tempo vivido pelas pessoas que estão na fase da vida que corresponde à aposentadoria, sem associação obrigatória com a velhice, como um processo natural.

A categoria **sociedade**, com informações sobre os aspectos mais marcantes relacionados com a eventual discriminação da sociedade em relação ao aposentado, obteve 67% das verbalizações masculinas e 95% das verbalizações femininas, confirmando que a discriminação em alguns casos, se mostra visível, e está presente em nosso dia-a-dia sem disfarces. Nas filas e nos transportes públicos, diariamente vemos manifestações discriminatórias e de desconsideração para com a figura dos mais velhos. Nos ambientes de trabalho também é comum a máxima de que é preciso substituir as pessoas velhas por não apresentarem produtividade e nem capacidade de adaptação com as novidades (principalmente as tecnológicas, sem levar em conta a importância da experiência e o acúmulo intelectual. Isso é demonstrado nas verbalizações: *“(os velhos) deveriam ser reconhecidas como pessoa de conhecimento, maturidade e contribuição”, “... a sociedade acaba discriminando (o velho) como improdutividade, acomodação, dá trabalho, doença...”*, *“... você não é mais o trabalhador, você é o aposentado”, “... para a sociedade aposentado está vinculado a inatividade”, “... acham as vezes que as pessoas mais velhas não têm muita coisa a contribuir”*. Todas essas expressões refletem o sentimento de desconforto e de inconformismo das pessoas que se encontram na fase pré-aposentadoria, ratificando as pesquisas que apontam a necessidade de se estabelecer novos parâmetros para a designação das pessoas em preparação para a aposentadoria.

A categoria **família** obteve verbalizações mínimas, sendo 4% em relação aos homens e 7% em relação às mulheres. O objetivo foi identificar se a família exercia influência na hora da decisão de se aposentar. Os resultados revelaram que a influência é mínima. Possivelmente tenha relação com o perfil dos entrevistados na condição de ocupantes, na empresa, de cargo de nível superior e com certa independência, inclusive financeira. Percebe-se claramente nas verbalizações: “... a família acha que quando eu me aposentar eu terei mais disponibilidades para dar mais atenção a ela...”, “... eu acho que ela ainda não me vê nesta questão de aposentadoria”, “... minha família me vê com mais tempo pra ela...”, que o comportamento dos demais membros da família influenciando ou não a tomada de decisão relacionada com a aposentadoria está mais direcionado às questões de natureza econômica, notadamente quando os membros da família dependem dos recursos financeiros de quem vive os instantes da pré-aposentadoria.

Convém registrar que as empresas que possuem programas específicos de orientação, como é o caso dos PPAs, costumam envolver as famílias nas ações e na discussão dos projetos. Segundo Zanelli (2010, pg102), “em algumas organizações o programa é realizado com a presença do cônjuge, em todo processo”. Ainda segundo o mesmo autor “quando isso não é possível, é recomendável trazer a família para participar do debate”. Registra, ainda, o autor que

A família considerada como uma instituição, tanto pode servir como instrumento de alienação e opressão como de liberdade ao ser humano, a partir de sua possibilidade de questionar determinados valores e de propor outros, que levem à emancipação dos seus participantes. (pp.103)

E é o que se denota, positivamente, das verbalizações, aonde a preocupação central vai ao sentido de que o aposentado possa usufruir tempo livre para as atividades de recreação, benemerência.

Como a pesquisa não se estendeu às famílias se restringindo ao ambiente organizacional, não dá para extrair outras inferências. Em relação aos resultados desta pesquisa, constata-se que a família exerce mínima influência sobre a decisão dos entrevistados no processo de aposentadoria.

VII

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sociedade, de um modo geral, vem passando por fortes transformações e o homem tem experimentado melhorias significativas no relacionamento com seus semelhantes, principalmente depois da declaração dos direitos universais.

As relações entre os fortes e os fracos, entre o estado e a sociedade e no particular, entre patrões e trabalhadores, passo-a-passo, vêm experimentando avanços significativos, valendo registrar as importantes recomendações da OMS (Organização Mundial de Saúde) e da ONU (Organização das Nações Unidas) no sentido de garantir a mobilidade (direito de ir e vir), a independência e a saúde dos trabalhadores e aposentados, à medida que envelhecem.

No que diz respeito aos ambientes de trabalho, como assinala (Fromm, 1980, *como citado em Zanelli, 2010 pg.94*), “com o advento da Revolução Industrial sedimentou uma gama de valores que passaram a priorizar o ter ou a posse, em detrimento de aspectos mais subjetivos, do ser, referentes à essência da natureza humana”. E ainda,

“o ser humano passou a ser reconhecido socialmente muito mais por seus ganhos materiais do que pelo que efetivamente representa enquanto pessoa portadora de valores e sentimentos. Nesta ótica, o sujeito é visto a partir do seu papel ocupacional, local de desempenho e poder aquisitivo decorrente. O mais importante passou a ser o que o homem tem e não o que ele é”.

No que diz respeito à velhice e a aposentadoria, registra-se grandes avanços sendo uma das mais importantes conquistas dos trabalhadores a aquisição do direito de aposentarem-se depois de um período longo de trabalho.

A aposentadoria é sem dúvidas, marco fronteiro de um ciclo de vida e início de outro, que tanto pode significar lazer, ócio, atitudes de contemplação e até de inércia da vida, bem como reinício, continuidade, mudança de paradigmas e de valores, com o envolvimento do aposentado em tantas atividades quanto às que exercia no seu ofício ou profissão dentro das organizações.

O que está mudando com celeridade é o avanço da Ciência em todos os campos e essas mudanças vêm propiciando ao homem vivenciar de uma forma menos agressiva, a sua trajetória de trabalho, em equilíbrio com ocupações do seu tempo, num cenário de múltiplas oportunidades.

Em conclusão objetiva esta monografia procurou identificar os aspectos psicológicos dos profissionais que se encontram no limiar de dar um salto do pólo ativo, ou seja, da condição de trabalhador em exercício, para a condição de trabalhador aposentado. Na compreensão mais moderna, mesmo aposentada, a pessoa deve preservar seu valor, não parecendo razoável considerar que a aposentadoria tenha o condão de extirpar a pessoa de todo um passado de realizações.

Se tradicionalmente a identidade da pessoa sempre esteve fortemente atrelada à sua condição de trabalhador e à sua profissão, a ponto de ser mais reconhecida pelo que faz e pela identificação de onde atua, do que pelo seu próprio nome, hoje, a população idosa começa a desenhar outra realidade conquistando novos espaços, desprezando a rotulação de inativo e de improdutivo. A tendência é no sentido de uma mudança de rumo, na medida em que a população das pessoas maiores de 65 anos de idade aumenta, esse novo perfil encontra uma

nova identidade que resgata seus valores, tanto na condição de pessoa quanto em relação ao ambiente social, onde vive uma realidade positiva em relação à situação pretérita do trabalhador aposentado.

Esta monografia tem como insumo os subsídios colhidos na pesquisa realizada por meio de entrevistas semi-estruturadas com voluntários, sendo três homens e três mulheres, que atuam na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos- ECT, ocupando cargos de nível superior. Discorre sobre o processo de transição para a aposentadoria, analisando os aspectos psicológicos dos sujeitos que vivem momentos de expectativas do desligamento da empresa. Busca identificar a eventual preparação nos momentos que antecedem a aposentadoria, e, de igual modo, as influências socioeconômicas mais relevantes, levando em conta que os mesmos estão prestes a adquirir o direito de receberem a complementação integral de seus proventos oferecidos pelo Plano de Previdência Complementar da empresa.

Cabe destacar que a pesquisadora realizou 06 (seis) entrevistas, procedendo nas mesmas a decodificação, os recortes e as categorizações pertinentes às verbalizações, porém, somente 04 (quatro) foram analisadas, e categorizadas pelo método de Bardin, considerando: **as expectativas, tempo, finanças, continuidade, descontinuidade, aposentadoria, identidade funcional, atitude, terceira idade, sociedade e família**, que emergiram das questões utilizadas nas entrevistas, desdobradas em subcategorizações identificadas nas verbalizações.

A decisão pela análise de dados de 04 (quatro) entrevistas decorreu da exigüidade do tempo, para a conclusão do trabalho, considerando que a “folha de rosto” do projeto de pesquisa, que se encontrava em trâmite no CEP/UniCEUB só foi gerada em 25 de maio de 2010. Mesmo assim, foi importante para o resultado deste trabalho, a pesquisadora ter conhecido as 06 (seis) entrevistas decodificadas e recortadas, e percebido que quanto maior o

número de casos analisados, maior é a possibilidade de subcategorizações e suas relevâncias em relação aos sujeitos que se encontram em um processo decisório de se aposentar. E nesse sentido sugere-se que os Programas de Preparação para a Aposentadoria – PPAs adotem a prática de pesquisas qualitativas com o fim de provocar as pessoas em todas as faixas etárias e níveis a refletirem sobre a sua trajetória de vida na empresa e a tomada de decisão sobre o melhor momento para aposentar-se.

Embora o discurso ainda não se ajuste à prática mais corrente, o fato é que, em muitas atividades a presença do fator humano é fundamental para o sucesso das organizações. No que se refere aos Programas de orientação e preparação para a aposentadoria, já se observa experiências positivas mostrando que, se bem administrados esses programas revertem-se de grande importância na definição de políticas de gestão de pessoas. É apostando no valor dos programas que se destaca a importância das pesquisas qualitativas como ferramenta alimentadora de um canal importante de comunicação do empregado com a sua organização. As experiências têm revelado que a frequência das pesquisas e a divulgação dos resultados no ambiente pesquisado criam sinergia, facilita a compreensão e contribui para a mudança da cultura geral, por envolver pessoas em vários estágios da atividade laboral e em diferentes postos de trabalho e, conseqüentemente, com visões e anseios diferentes.

Para a empresa, o PPA oferece um conjunto de alternativas voltadas para o aprimoramento da gestão de pessoas, na medida em que trabalha o planejamento a médio e longo prazos, para o momento do desligamento. Significa, em última análise, dar ao empregado a oportunidade de refletir sobre o seu presente e o seu futuro. Um exemplo prático de se trabalhar o futuro do trabalhador e ao mesmo tempo, obter vantagens para ele e a organização, são as oportunidades que são identificadas no campo do desenvolvimento, seja custeado pelo empregado e/ou patrocinado pela empresa. O simples despertar do trabalhador

para a importância de se manter atualizado profissionalmente, participando dos programas de treinamento e de desenvolvimento, vai melhorar a auto-estima e a motivação e o empregado, enquanto permanecer trabalhando, certamente, vai adquirir novas competências que serão aplicadas às suas atividades e, ao mesmo tempo, essas novas competências vão contribuir para o seu desempenho fora da organização.

No longo prazo, programas perenes e bem administrados de PPAs vão contribuir para a mudança da cultura da organização, eliminando vivências, ainda comum, onde o trabalhador, segundo Zanelli, (2010, p.42) “... no dia seguinte à sua aposentadoria, necessita usar um crachá de visitante para adentrar as dependências da organização, na qual dedicou 30 ou mais anos da força de trabalho”, situação que, nos dias de hoje, é difícil compreender.

VIII

8. CONCLUSÃO

O objetivo da pesquisa tratada nesta monografia foi identificar os aspectos psicológicos dos profissionais que estão vivenciando as expectativas da aposentadoria e que na condição de participantes do Plano de Previdência Complementar da Empresa aguardam a aquisição do direito. O resultado da pesquisa apontou elevado grau de: expectativas, tempo, finanças, continuidade, descontinuidade, aposentadoria, identidade funcional, atitude, terceira idade, sociedade, família/amigos. Apresentou também uma visão de aposentadoria como oportunidade de mudanças e necessidade de planejamento e com especial destaque, atitude de indiferença, frustração, confiança e desprendimento. Nesse sentido, pode-se inferir que, apesar das limitações da pesquisa no que diz respeito ao pouco tempo disponibilizado para a pesquisa e o tamanho da amostra utilizada, os objetivos foram alcançados, na medida em que todas essas reações, quando não trabalhadas por meio de um processo adequado de preparação, segundo Romanini, Xavier e Kovaliescki (2004), “ leva um grande número de indivíduos a perder seu ponto de referência, sofrendo impactos que vão desde o sentimento de exclusão até reflexos na saúde como a depressão, doenças físicas e emocionais e, não raro, levando a pessoa a óbito”.

A pesquisa foi realizada com um seguimento de trabalhador que atua em uma empresa que patrocina um Plano de Previdência Complementar e tal situação, que ainda é exceção no Brasil certamente é um fator diferenciador a merecer novos estudos quantitativos onde se possa pesquisar os aspectos psicológicos de trabalhadores que não tenham o mesmo benefício e assim, fazer comparações a partir de realidades diferentes.

A pesquisa comprovou que questões como: finanças; identidade funcional; continuidade no ambiente de trabalho; expectativas quanto ao momento de se encerrar um ciclo de vida no trabalho para adentrar um novo ciclo na condição de aposentado, continuam

ocupando a mente das pessoas na fase da pré- aposentadoria. Esses aspectos psicológicos continuam a merecer atenção.

Outro aspecto a considerar e que pesquisadores como Silva, Almeida e Moraes (2008), destacam sua importância, são os Programas voltados para a preparação dos trabalhadores para o momento da aposentadoria, mais conhecidos como PPAs. Na empresa onde os trabalhadores pesquisados atuam tem um PPA, mas a pesquisa não tratou especificamente deste diferencial, portanto, não é possível inferir se o mesmo está ou não gerando os resultados esperados e muito menos qual é o nível de adesão ao mesmo. Estes aspectos também sugerem campo fértil para a realização de novos estudos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARANHA, M. L. A. & MARTINS, M. H. P, 1993, *Filosofando- introdução à filosofia*, São Paulo: Moderna
- ASHFORTH, 2001, em FRANÇA & SOARES, 2009. Preparação para a Aposentadoria como parte da Educação ao longo da vida. *Psicologia Ciência e Profissão*, (4) 738-751.
- BARDIN, L., 2007: *Análise de Conteúdo*. Editora edições 70, Ltda.
- BOGONI & SOARES 2008, Orientação Psicológica para aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, (9)2,97-108.
- CANZONIERI, A. M, 2010: *Metodologia da Pesquisa Qualitativa na Saúde*; Rio de Janeiro: Editora Vozes
- CARLOS, S.A., JAQUES, M. G. C., LARRATEA, S. V. & HEREDIA, O.C 1998, em COSTA, A. B. & SOARES, D. H. P. 2009. Orientação Psicológica para Aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9(2), jul-dez, 97-108,
- CHIAVENATTO, 1995, em SILVA; ALMEIDA & MORAES, 2008, PPA- Programa de Preparação para Aposentadoria, *Revista SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*.
- COHEN, D & CID, T. 2009, Dá para ser feliz no trabalho? Negócios, Carreira e Trabalho. *Revista Época*. Editora Globo, 13 de julho de 2009, n. 582:
- COSTA & MC CRAE, 1989, em HOCHENBURY; HONCHENBURY, 2003, *Descobrendo a Psicologia*, São Paulo: Manole.
- CUMMING; HENRY, 1961 em HOCHENBURY; HONCHENBURY, 2003, *Descobrendo a Psicologia*, São Paulo: Manole.

- DUARTE, C. V & MELO-SIVA L. L, 2009. Expectativas diante da aposentadoria: Um estudo de acompanhamento em momento de transição. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 2009,10(1), pp.45-54
- FRANÇA, Lucia, 2008. *O desafio da aposentadoria: o exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia*. Rio de Janeiro:Rocco.
- FROMM, E, 1980, em ZANELLI, J. C, SILVA, N., SOARES, D. H. P. 2010. *Orientação para a aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. Porto alegre: Artmed, 2010
- IBGE (2000). Tendências demográficas: Uma análise dos resultados da amostra do Censo Demográfico 2000. Retirado em 23 de março de 2010, de [HTTP://www.ibge.gov.br/home/estatística/população/censo2000/default](http://www.ibge.gov.br/home/estatística/população/censo2000/default)
- LIMA, R. A. S. De bem com a vida. *Ciência & vida* ano I nº4, pg. 53: Edição extra. Editora Escala Ltda.
- LOBATO, C.R.P.S, 2004. O Significado do Trabalho para o Adulto Jovem no Mundo do Provisório. *Revista de Psicologia da UnC*, 1(2), pp.44-53
- LUQUET, M. 2004. *Guia Econômico Valor, de planejamento da aposentadoria*: Globo.
- MORENO, 1993, em PACHECO & CARLOS, 2005. *Tratado de Geriatria e Gerontologia*, 2ª edição, Guanabara: Koogan.
- MUTCHNIK I. V. & TREVISAN L, 2009. Carreira e Senioridade. *Revista Administração em Diálogo*, 13(2), pp.91.
- PAPALIA, D.E; & OLDS, S.W, 1998. *Desenvolvimento Humano*, Artmed. 10ª Edição. Editora McGraw Hill.
- PIMENTEL, 2007. In GOÉS W. *Papel dos fundos de pensão da formação econômica brasileira*: ABRAPP, ICSS, SINDAPP.

- REDONDO, 1992, em DUARTE & MELO-SILVA, 2009; Expectativas diante da aposentadoria: um estudo de acompanhamento em momento de transição. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), pp.45-54
- REY, G. F.L.(2004). *O Social na psicologia e a psicologia social- A emergência do sujeito*: Editora Vozes. Petrópolis.
- RICHARDSON, R.J. Pesquisa social. Métodos e técnicas. *Revista Ampliada*.
- ROMANINI, XAVIER & KOVALESCKI, 2004. Aposentadoria: período de transformações e preparação. *Anais do XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção*. ABEPRO, Florianópolis, pp.2469-2476
- SILVA, E.M; ALMEIDA. R.M & MORAES, L.S, 2008. PPA – Programa de preparação para aposentadoria. *Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGEt*,
- VRIES, 2003, em ROMANINI, XAVIER & KOVALESCKI, 2004. A aposentadoria: período de transformações e preparação. *Anais do XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção*. ABEPRO Florianópolis, pp.2469 – 2476
- ZANELLI, J. C, SILVA, N., SOARES, D. H. P. 2010. *Orientação para a aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. Porto alegre: Artmed, 2010.

ANEXOS

TABELAS

Tabela 1 - Categorização das Verbalizações

Categorização das Verbalizações													
Categorias	UCE's				% (média)		Subcategoria	UCE's				% (média)	
	Homens	Mulheres	Total	%	Homens	Mulheres		Homens	Mulheres	Total	%	Homens	Mulheres
Expectativa	55	12	67	10%	12%	6%	Preocupação	26	7	33	49%	48%	56%
Tempo	31	11	42	6%	7%	5%	Positiva	29	5	34	51%	52%	44%
Finanças*	91	52	143	20%	19%	22%							
Continuidade*	56	44	100	14%	12%	20%	Na Empresa	11	17	28	28%	22%	45%
Descontinuidade	11	3	14	2%	2%	1%	Fora da Empresa	45	27	72	72%	78%	55%
Aposentadoria*	81	34	115	16%	17%	14%	Mudanças	35	15	50	43%	43%	33%
Identidade funcional	54	16	70	10%	12%	7%	Planejamento	46	19	65	57%	57%	67%
Atitude	46	17	67	10%	10%	7%	Descontração	6	2	8	12%	13%	16%
							Indiferente	9	3	12	18%	19%	20%
							Frustração	8	2	10	15%	19%	16%
							Confiante	19	10	29	43%	41%	47%
							Crítica	4	0	4	6%	7%	0%
Terceira Idade	16	8	24	3%	3%	2%	Aceita	3	4	7	29%	25%	50%
							Não Aceita	13	4	17	71%	75%	50%
Sociedade	16	16	32	5%	3%	7%	Discrimina	10	15	25	78%	67%	95%
							Não Discrimina	6	1	7	22%	33%	5%
Família/Amigos	16	13	29	4%	4%	7%							
	473	226	703					78	41	119			

* Categorias de maior relevância

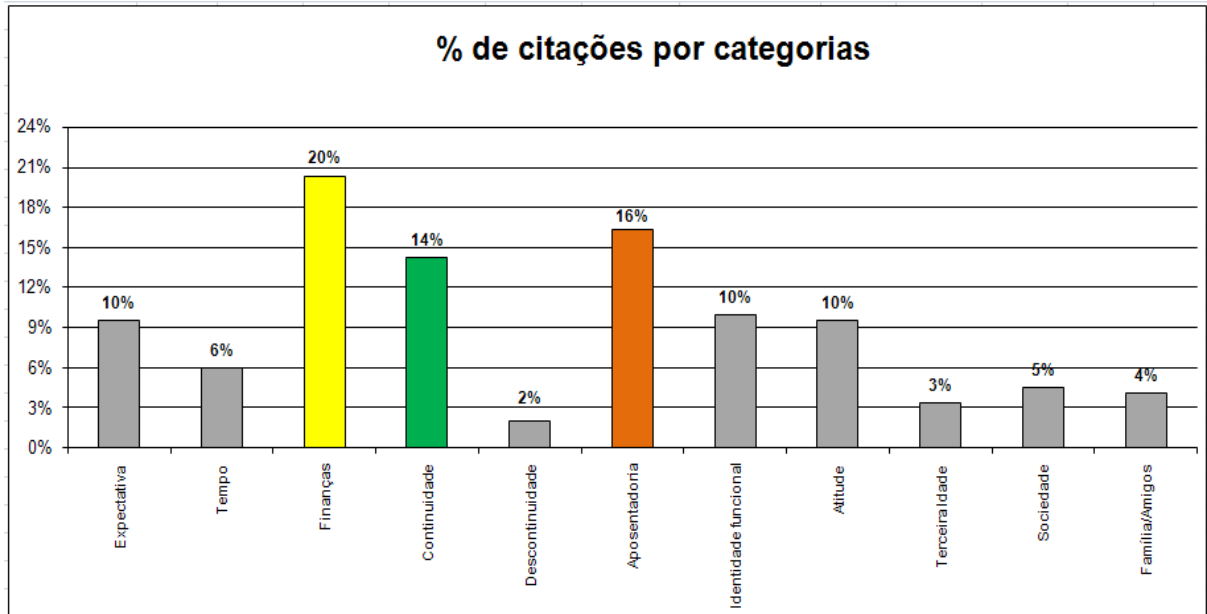
Tabela 2 - Quadro de Verbalizações

Categorias	Conteúdo
Expectativa	Preocupação com a saúde, com as finanças. Incerteza de sua mudança para o mundo dos aposentados. Tensão de com a solidão. Reflexão positiva, não tem receio de falar sobre aposentadoria. Há uma falta de preparação. Pensa em angústia e adoecimento. Rotulação como envelhecimento. Valor de felicidade. Com a utilização do tempo. Receio de depressão. Sentimento de inutilidade. Usufruto do tempo disponível sem saúde. É um limite. Vida saudável. Sentir inativo. Querer sempre estabilidade. Manter o equilíbrio da família. Garantir a educação do filho. Quebra do vínculo com a empresa. Sensação de perda do ambiente de vida (trabalho). Poder ficar mais tempo com sua família.
Tempo	Sensação da indisponibilidade do tempo. Descrença em relação ao domínio do tempo. Não acredita em um tempo seu. sensação de não utilização adequada do tempo. Vetor de coisas boas da vida. Dúvida quanto ao tempo de vida. Pensa muito em ganhar tempo. Vida é tempo. Precisa de muito tempo. O tempo é um divisor de atividades. Tempo tem haver com atividade. Exclusividade no uso do tempo. Tempo é liberdade. Representa tranqüilidade.
Finanças	Quer continuar trabalhando para ganhar dinheiro. Pretensões mínimas com o dinheiro. Satisfação com o dinheiro. Necessita de investir em poupança. Estabilidade Econômica. Sente que tem que consumir e por isso tem que ter complementação salarial. Injusta a perda de remuneração. Necessidade de adaptação ao novo orçamento familiar. Pouca noção do que se perde com a aposentadoria. Controle emocional no consumo. Investimento em projetos. Novos projetos para garantir melhoria de renda. Alternativas para complementação de rendas. Status financeiro. Sensação de que não quer perder dinheiro. Garantir sua estabilidade financeira. Estar pensando sempre se vale a pena ir atrás de dinheiro, seguros, imóveis. garantia de estabilidade financeira para a família mesmo depois de morto. amparo financeiro para a família. sentimento de conforto com o que tem e o que vai receber. Necessidade de criar alternativas para melhorar a renda.
Continuidade	Continuar na empresa para não perder renda. Ter status. Não perder a convivência com o ambiente e com as pessoas. Garantia de Status social com a referência da empresa onde atua. Não quer perder a relação social interna e externa. Poder de comando. Liderança e sentimento de autoridade. Continuar a produtividade. Manter atualizado em relação as novas tecnologias e novas competências. Sentimento de juventude para continuar trabalhando.
Descontinuidade	Sente falta de liberdade para exercer outras atividades fora da empresa. Cansaço com as rotinas de trabalho. Desmotivação. Falta de oportunidade. Disponibilidade para adquirir conhecimento com liberdade de tempo. Dedicção à família. Poder atuar em projetos novos. Sensação do dever cumprido. Vontade de desfrutar do ócio.
Aposentadoria	Resgate de um direito e uma conquista. Utilização do tempo em outros projetos. liberdade para adquirir novos conhecimentos. Adaptação a uma nova realidade. Suprir necessidades pessoais, como fazer novos cursos, viajar. Sente que é uma importante nova fase de vida. Possibilidade de uma outra carreira. Fim de um ciclo e início de outro. Otimização da energia e da capacidade. Viver os reflexos da maturidade. Compartilhar experiência e conhecimento. Independência. Sentir que deve sair para dar lugar aos jovens. Mudança de

	fase. Resgatar o que construiu ao longo da vida. Exercício de um direito.
Identidade funcional	Não saber ficar sem fazer nada.Desenvolver capacidade intelectual. Amor ao trabalho.Coragem para fazer o que quiser.Perder a identidade é para os outros.Ter caráter. Facilidade de relacionamento.Capacidade intelectual. Sentimento de agregação.O trabalho como parte da vida. Perda de utilidade. Desconexão com o mercado de trabalho.Condições de aquisição de permanente conhecimento. Sem o trabalho não há crença na pessoa.l A pessoa se julga desprezada e não luta para ocupar o seu espaço.Necessidade de ser reconhecido, pela família e pela sociedade. Sente ainda ser muito útil. Reconhecimento pela empresa. Participação em projetos novos. Disponibilidade de conhecimento.. Gosto pelos desafios que o trabalho oferece.Possibilidade de empregar conhecimento.Carência de atividade.
Atitude	Não identificação de ação ou do que fazer. Indisposição para fazer algo que já faz. Instinto de sobrevivência. Vontade de começar tudo de novo.Se limitar ao absolutamente necessário.Indefinição sobre o uso de suas competências. Não sabe o que vai fazer. Preocupação com o estado de felicidade. Disposição para novas iniciativas. Certeza do dever cumprido.Indiferença em relação ao tempo futuro. Vontade de enfrentar novos desafios dentro ou fora da empresa. Poder fazer algo que dentro do trabalho não se permite. Possibilidade de uma vida nova . Trocar experiências e ajudar os jovens.Ser mais criativo e ter mais iniciativas. Insatisfação com os programas da empresa. Consciência da importância da saúde.Praticar bons hábitos alimentares. Disponibilidade de tempo para melhorar a qualidade de vida. Consciência de que se trata de um fim de um ciclo de vida.Confiança na capacidade que tem para atuar em novos projetos.
Terceira Idade	Ódio pela expressão terceira idade. Sensação de que não existe fases de idade. Idade não é sinônimo de velhice. É uma expressão pejorativa. Sente que essa idade é um rótulo criado pela sociedade. Sentir a juventude eterna é ter saúde. Insignificância de rótulos. Idade está relacionada às capacidades física e de pensar. Não quer envelhecer para aposentar e sim aposentar para envelhecer. Não é ser velho (a) .
Sociedade	Para o olhar social o aposentado é um desocupado. Aposentado não faz parte da sociedade produtiva.É um rótulo cultural. O aposentado não se vê como aliado. Interesse financeiro sobrepõe ao respeito ao velho.A sociedade vê o aposentado como um doente, inválido, imprestável . A sociedade deveria ver o aposentado como um ser de conhecimento, de sabedoria, com contribuição a dar. Deveria dar mais oportunidades por meio de programas específicos. Busca de um espaço e de reconhecimento na sociedade. Inexistência de políticas de governo para o aproveitamento das experiências.Distanciamento entre o jovem e o velho trabalhador. A tendência é aumentar o número de idosos e a sociedade tem que se adaptar a essa sociedade. Faixas distintas de relacionamentos.
Família/Amigos	Responsabilidade com a família. Reconhecimento dos membros da família. Provedor das finanças da família. Pensa nas gerações futuras. Construção de ponte para a geração futura. Resgatar o tempo para convivência na família. Sentimento de reconhecimento pela família. Disponibilidade para atividades de lazer e recreação com familiares mais próximos e mais afastados.Incentivo da família para disponibilização do tempo.Nao se sente influenciado pela família para sua tomada de decisão em querer ficar ou sair da empresa.

Gráficos

Gráfico 1 - Percentual de citações por categorias



Autorização do Comitê de Ética e Pesquisa

Andamento do Projeto

Page 1 of 1

João Paulo
21/11

Andamento do projeto - CAAE - 0073.0.303.000-10				
Título do Projeto de Pesquisa				
O processo de preparação para a aposentadoria: aspectos psicológicos				
Situação	Data Inicial no CEP	Data Final no CEP	Data Inicial na CONEP	Data Final na CONEP
Aprovado no CEP	04/05/2010 17:59:06	25/05/2010 14:42:38		
Descrição				
Descrição	Data	Documento	Nº do Doc	
1 - Envio da Folha de Rosto pela Internet	30/04/2010 16:50:08	Folha de Rosto	FR336328	
2 - Recebimento de Protocolo pelo CEP (Check-List)	04/05/2010 17:59:06	Folha de Rosto	0073.0.303.000-10	
3 - Protocolo Aprovado no CEP	25/05/2010 14:42:38	Folha de Rosto	0073/10	

[Voltar](#)*21/11*

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Modelo)

Esta é uma pesquisa desenvolvida pela aluna Sueli Braz de Barros, concluinte do curso de graduação em Psicologia, no Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, e tem como finalidade estudar os aspectos psicológicos dos indivíduos que estão em processo de aposentadoria. O estudo faz parte da disciplina de Monografia, como Trabalho de Conclusão de Curso - TCC exigido para a obtenção do grau de bacharel em psicologia. A pesquisa será realizada pela aluna acima citada e terá a supervisão, orientação e acompanhamento constante da professora orientadora mestra Maria do Carmo de Lima Meira. Sendo assim, você está sendo convidado (a) a participar desta pesquisa, voluntariamente, e a sua contribuição se dará por meio de respostas à perguntas que serão formuladas durante uma entrevista semi-estruturada, gravada com seu consentimento. A entrevista terá caráter confidencial. Você tem a livre escolha de participar dessa pesquisa e poderá recusar em continuar participando dela a qualquer momento, sem que haja qualquer tipo de penalização ou prejuízo para a conclusão do trabalho. Seus dados serão manuseados somente pela(s) pesquisadora(s) e não será permitido o acesso a outras pessoas. Fica o entrevistado(a) ciente de que a gravação será guardada pela entrevistadora que garantirá a manutenção do sigilo e confidencialidade. Afirmando que será mantido o total sigilo, omitindo-se qualquer informação que possa vir a identificá-lo, inclusive seu nome, local de trabalho, endereço e o nome de pessoas que, porventura, venha a ser citado. Somente a orientadora terá conhecimento dos dados durante a fase de elaboração da pesquisa. A pesquisa transcrita ficará sob a guarda da entrevistadora, que para garantir o necessário sigilo, não será fornecida cópia das transcrições, a terceiros. Concluída a pesquisa, todo o material (gravação e transcrição da entrevista) serão devidamente destruídos. O resultado da pesquisa, que comporá a monografia, após a aprovação desta, pela banca examinadora do UniCEUB, será disponibilizada para a ECT, entretanto, os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em publicações, entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Este termo de consentimento livre e esclarecimento, será emitido em duas vias a ser assinado pelo sujeito da pesquisa, que ficará com uma via do mesmo.

Qualquer dúvida, ou se desejar alguma informação sobre a pesquisa o telefone da pesquisadora do projeto, do comitê de bioética do UniCEUB (3966 1511)e, se necessário o telefone da professora orientadora estará disponível.

Como os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa, nenhum dos procedimentos utilizados oferecerá risco à sua dignidade.

Sendo assim, solicito o seu consentimento de forma livre e esclarecida para participar desta pesquisa.

Tendo em vista as declarações apresentadas, concordo em participar deste estudo de forma livre e esclarecida.

Brasília, de de 2010

Entrevistado(a)

Orientadora da pesquisa

Pesquisadora Aluna

CONTATOS:

Pesquisadora:

Professora Orientadora:

Comitê de Ética em Pesquisa –

E-mail Comite.bioetica@uniceub.br

Roteiro de Entrevista

- 1) Comente sobre a expectativa de enfrentar essa nova etapa que é a aposentadoria.
- 2) O aposentado é dono do seu tempo. Poderia descrever suas reflexões a respeito disso?
- 3) Como você imagina a sua vida após a aposentadoria?
- 4) De que maneira você está se preparando para essa nova realidade em termos financeiros?
- 5) O que representa o Fundo de Pensão para o seu projeto de aposentadoria?
- 6) Como você se sente em relação á complementação de aposentadoria oriunda do Fundo de Pensão em relação ao seu futuro
- 7) Aponte as maiores razões para se aposentar.
- 8) E agora as razoes para permanecer na empresa
- 9) O que significa aposentadoria para você.
- 10) Qual a sua participação dentro e fora da empresa sobre o Programa de Preparação para a Aposentadoria?
- 11) Comente sobre suas expectativas em relação á perda da identidade funcional.
- 12) Diga qual a contradição de tempo ideal entre sua expectativa para se aposentar e as regras do Fundo?
- 13) O que para você é uma atitude negativa para uma pessoa aposentada?
- 14) A aposentadoria coincide com o início da chamada terceira idade. O que significa para você essa nova fase?
- 15) Como é que você percebe a reação da sociedade diante condição de aposentado?
- 16) Como você espera reagir perante o “olhar da sociedade” para o aposentado?
- 17) Quais as influências que você destacaria, na empresa ou fora dela, que interferem em sua tomada de decisão para se aposentar.
- 18) Quais os aspectos que você considera mais importantes na preparação para a aposentadoria?